

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Bc. Eva Horníčková

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: **N 6208 – Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**

**Analýza faktorů determinujících vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín
v letech 2000 - 2011**

**The Analysis of Determining Factors of Unemployment Development in
the Decin District in the Years 2000 - 2011**

DP – EF – KEK – 2012 – 24

Bc. Eva Horníčková

Vedoucí práce: Ing. Iva Nedomlelová, Ph.D., katedra ekonomie

Konzultant: Ing. Renata Petříková, VOŠ a SŠ p. o., pedagog

Počet stran: 86 Počet příloh: 1

Datum odevzdání: 30. dubna 2012

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 30. dubna 2012

Bc. Eva Horníčková

Anotace

Cílem diplomové práce s názvem „Analýza faktorů determinujících vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín v letech 2000 – 2011“ je identifikovat a definovat hlavní činitele, které způsobují nezaměstnanost ve vybraném okrese za sledované časové období. Nezaměstnanost v této oblasti patří dlouhodobě mezi nejvyšší v celé České republice a představuje letitý problém, na který je stále obtížné najít odpovídající řešení. Po důkladném posouzení několika vybraných faktorů ovlivňujících nezaměstnanost a uvedení konkrétních příkladů bylo přistoupeno k detailnějšímu rozboru faktoru volných pracovních míst prostřednictvím statistik ČSÚ a Statistického bulletinu úřadu práce. Následně byl uveden popis vlivů, které tento faktor ovlivňují. Výsledkem diplomové práce je zjištění, jakou vazbu mají identifikované faktory na nezaměstnanost v regionu a jaké okolnosti působí na jeden z klíčových faktorů nezaměstnanosti, tj. nedostatek volných pracovních míst. Následuje návrh doporučení a možných řešení, vedoucích ke zlepšení současného stavu a vývoje problematiky vysoké míry nezaměstnanosti.

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, nabídka práce, okres Děčín, poptávka po práci, trh práce, úřad práce

Annotation

The objective of this diploma thesis, called “The Analysis of Determining Factors of Unemployment Development in the Decin District in the Years 2000-2011,” is to identify and further define the main determinants standing behind the unemployment in the given region and time interval. The unemployment rate in the area ranks among constantly highest on the national level, and represents a long-term problem, for which no convenient solution has been found yet. After a careful examination of several selected factors influencing unemployment, supported by the factual examples, the focus of the thesis was turned towards a more detailed analysis of the factor of free working places. That was examined via the statistics of CSU and statistic bulletin of Labour Office of the Czech Republic, to which the description of the aspects affecting the factor itself was subsequently added. The result of the thesis was the determination of the relations among the factors and unemployment in the given region, as well as the determination of the circumstances affecting the lack of free working places, which play a crucial role for the unemployment rate. The observations are followed by recommendations and possible solutions that might lead to the improvement in the current state of the problematic area of high unemployment, and its development.

Key Words

active labour market policy, Decin district, job offer, labour demand, labour market, Labour Office of the Czech Republic, unemployment

Obsah

Seznam obrázků.....	10
Seznam tabulek.....	11
Seznam zkratk.....	12
Úvod	13
1. Trh práce.....	15
1.1 Definování trhu práce	15
1.2 Poptávka po práci.....	16
1.3 Nabídka práce	17
1.4 Rovnováha na trhu práce	19
1.5 Nerovnováha na trhu práce	21
2. Nezaměstnanost	22
2.1 Druhy nezaměstnanosti	22
2.2 Další členění nezaměstnanosti	25
2.3 Nezaměstnanost dle délky	27
2.4 Měření nezaměstnanosti	28
2.5 Dopady nezaměstnanosti	30
3. Úřad práce.....	34
3.1 Struktura úřadu práce	34
3.2 Činnosti úřadu práce	35
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti	36
4. Okres Děčín.....	40
4.1 Historie.....	40
4.2 Geografie	41
4.3 Demografie	42
4.4 Průmysl	45
4.5 Trh práce a dopad na podnikovou sféru.....	46
5. Analýza faktorů determinujících vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín.....	51
5.1 Globalizace a strukturální změny v ekonomice	51

5.2	Ekonomická krize	52
5.3	Migrace nepřizpůsobivých osob	53
5.4	Infrastruktura a dopravní obslužnost	53
5.5	Demografické aspekty	54
5.6	Regionální dopady a místní politika	60
5.7	Nedostatek volných pracovních míst	61
5.8	Dlouhodobá nezaměstnanost	69
6.	Zhodnocení současného stavu a vlastní návrh doporučení	71
6.1	Aktuální způsoby řešení nezaměstnanosti	71
6.2	Návrhy doporučení	73
7.	Závěr	77
	Seznam použité literatury	80
	Seznam příloh	86

Seznam obrázků

Obrázek 1: Poptávka po práci.....	17
Obrázek 2: Individuální nabídka práce.....	19
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce	20
Obrázek 4: Nedobrovolná nezaměstnanost	27
Obrázek 5: Mapa okresu Děčín	41
Obrázek 6: Vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2000 – 2011	61

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet obyvatel v okrese Děčín v letech 2000 až 2011	43
Tabulka 2: Vzdělávací zařízení v okrese Děčín	44
Tabulka 3: Ekonomické subjekty v okrese Děčín v letech 2006 až 2011	47
Tabulka 4: Vybrané ekokonické subjekty a počet jejich zaměstnanců v roce 2000 a 2011	48
Tabulka 5: Počet nezaměstnaných žen a mužů v letech 2000 – 2011	54
Tabulka 6: Věkové skupiny obyvatel okresu Děčín v letech 2007 až 2010.....	56
Tabulka 7: Nezaměstnaní do 25ti let a nad 50 let v letech 2002 až 2011	57
Tabulka 8: Počet nezaměstnaných se ZPS v letech 2002 až 2011	59
Tabulka 9: Počet uchazečů na 1 VPM.....	62
Tabulka 10: Porovnání průměrné nezaměstnanosti v okrese Děčín s ČR.....	63
Tabulka 11: Počet ekonomických subjektů v okrese Děčín v letech 2005 - 2011	64
Tabulka 12: Počet ekonomických subjektů ve vybraných okresech v roce 2010	65
Tabulka 13: Dlouhodobá nezaměstnanost v okrese Děčín.....	69
Tabulka A14: Porovnání VPM podle požadavku na vzdělání a uchazečů o zaměstnání dle vzdělání.....	87

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ESF	Evropský sociální fond
FO	Fyzická osoba
HDP	Hrubý domácí produkt
CHKO	Chráněná krajinná oblast
ILO	International Labour Organization = Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Právnícká osoba
TUL	Technická univerzita v Liberci
ÚP	Úřad práce
VPM	Volné pracovní místo
VŠ	Vysoká škola
VOŠ	Vyšší odborná škola

Úvod

Nezaměstnanost představuje dlouhodobý problém, postihující ve větší či menší míře tržní ekonomiky na celém světě. Ekonomická krize z roku 2008 měla za následek další prohloubení tohoto problému, Českou republiku (ČR) nevyjímaje. Další negativní vliv na trh práce bude mít předpovídaná recese ekonomiky ČR v roce 2012.

Cílem diplomové práce je identifikovat a definovat faktory determinující vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín ve sledovaném časovém období. Tento region se dlouhodobě potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, jejíž úroveň je jednou z nejvyšších v republice. Dlouhodobá nezaměstnanost pramení z porevolučních změn ve struktuře průmyslu, kdy v hojném počtu průběžně docházelo k uzavírání textilních závodů a skláren a k následnému nezájmu ze strany firem o rekvalifikované pracovníky z těchto odvětví. Nesporný vliv má také poloha okresu v periferní příhraniční oblasti a nedávná ekonomická krize. Diplomová práce je zaměřena na ověření dvou výchozích tezí. Za prvé, jedním z klíčových faktorů nezaměstnanosti je nedostatek volných pracovních míst a za druhé, vysoká míra nezaměstnanosti ve sledovaném regionu je podmíněna podprůměrným počtem ekonomických subjektů. Na základě statistik Českého statistického úřadu a Statistického bulletinu úřadu práce jsou analyzovány příčiny nedostatku volných pracovních míst a souvislost volných pracovních míst s nízkou vzdělaností místního obyvatelstva.

V úvodní části práce jsou charakterizovány základní pojmy z problematiky trhu práce a nezaměstnanosti. Na začátku je uveden popis trhu práce, způsob formování nabídky a poptávky po práci a ustanovení rovnováhy na trhu práce. Následně je zde popsána nezaměstnanost, její druhy, výpočet míry nezaměstnanosti a její vlivy. Pozornost je také věnována úřadům práce (ÚP), popsána je struktura a činnost ÚP zejména v oblasti aktivní politiky před rokem 2011 a také po provedení plánovaných změn v roce 2011.

Další kapitola obsahuje informace o historii, geografii a demografii okresu Děčín a také popis struktury místního průmyslu. Tyto charakteristiky jsou důležité pro pochopení místních podmínek, které ovlivňují nezaměstnanost. V kapitole je také obsažena analýza

zdejšího trhu práce spolu s dopadem nezaměstnanosti a strukturálních změn ve zdejších tradičních odvětvích průmyslu na podnikovou sféru.

Hlavní část práce pojednává o vývoji míry nezaměstnanosti v okrese Děčín ve sledovaných letech a analyzuje faktory, které v tomto období měly na vývoj nezaměstnanosti zásadní vliv. Do těchto faktorů patří strukturální změny průmyslu, dále nedostatečná vzdělanost místního obyvatelstva, podpořená současným trendem rušení a slučování škol různých zaměření do jednoho celku z důvodů finančních úspor a následná nízká možnost uplatnění absolventů těchto škol na trhu práce. Další příčinou je situace, ovlivněná ekonomickou krizí z roku 2008, která měla za následek omezování či rušení provozů u drobných firem a z toho plynoucí propouštění. Ostatní faktory, zapříčiňující nezaměstnanost, budou nadále komentovány a demonstrovány pomocí příkladů. Mezi tyto faktory patří například imigrace nepřizpůsobivých osob či nedostatečná infrastruktura.

V další části práce jsou vyhodnoceny výsledky na základě zpracování informací ze Statistického bulletinu, tvořeného Úřadem práce Děčín, který obsahuje informace o skladbě a počtu nezaměstnaných osob z různých hledisek. Pozornost je věnována rozboru počtu volných pracovních míst (VPM) a vysokému počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo, který v některých letech převyšuje mnohonásobně republikový průměr. Jsou zkoumány vazby volných pracovních míst na vzdělání a strukturu ekonomických subjektů se snahou o zjištění faktorů, které determinují nízký počet těchto míst.

V závěru diplomové práce je podána charakteristika současného způsobu řešení problematiky snižování míry nezaměstnanosti ve sledovaném okrese a zároveň návrh vlastních doporučení a možných řešení.

1. Trh práce

Ekonomická teorie definuje trh práce jako trh výrobního faktoru práce, na kterém domácnosti nabízejí počet hodin práce a firmy tuto práci poptávají a na kterém se konstituuje se nominální mzdová sazba, která představuje cenu práce, a určuje se úroveň zaměstnanosti.

1.1 Definování trhu práce

Na trhu práce dochází ke střetávání nabídky a poptávky po práci, kdy vlastníci výrobního faktoru práce (jednotlivci či domácnosti, představované zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání) vstupují na trh práce a nabízejí určité množství práce. Na druhé straně vstupují na trh práce firmy (zaměstnavatelé), které práci poptávají. Vzájemným působením nabídky a poptávky po práci dochází k ustanovení ceny práce, kterou představuje mzda.

Ekonomická teorie rozeznává 2 možné situace na trhu práce. Jedná o dokonalou konkurenci na trhu práce a jejím opakem je pak nedokonalá konkurence (Hořejší, 2008).

1.1.1 Dokonalá konkurence na trhu práce

V případě dokonalé konkurence vstupuje na trh práce v pozici poptávajícího velké množství potenciálních zaměstnavatelů, kteří nejsou schopni ovlivnit tržní cenu. Na druhé straně zde existuje také velké množství osob s dokonalými informacemi, kteří nabízejí svou práci, kterou lze považovat za homogenní (nespecializované činnosti, kde je snadná vzájemná zastupitelnost pracovníků).

V dokonale konkurenční tržní struktuře na trhu práce jsou obě strany cenovými příjemci, tedy přebírají cenu, která se na trhu vytvoří vzájemnou interakcí nabídky a poptávky.

1.1.2 Nedokonalá konkurence na trhu práce

Na nedokonalou konkurenci na trhu práce lze nahlížet z pozice nabídky, kdy na trhu existuje jediný subjekt nabízející práci (reprezentovaný nejčastěji odborovým svazem) nebo ze strany poptávky, kdy firma poptávající práci je jednou z mála firem, které do odvětví přicházejí.

V případě odborového svazu sleduje tento subjekt své rozličné cíle (maximalizaci ekonomické renty, maximalizaci celkových mezd vyplácených členům svazu, nebo maximalizaci zaměstnanosti).

V jiném případě existuje nedokonalá konkurence ve formě monopsonu, kdy je práce poptávána pouze jedinou firmou, dále ve formě oligopsonu, kdy práci poptává na trhu několik málo firem a nakonec ve formě monopsonistické konkurence, která se vyznačuje velkým počtem firem poptávajících práci s možností mírného ovlivnění ceny práce. Vzhledem ke svému výsadnímu postavení realizuje firma v nedokonalé konkurenci na trhu práce výhodu v možnosti stanovit cenu (Hořejší, 2008).

1.2 Poptávka po práci

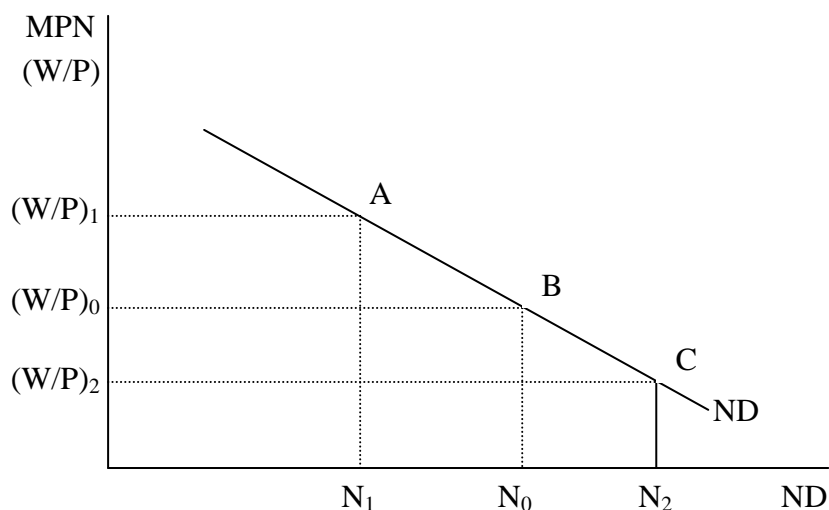
Poptávka po práci je odvozenou poptávkou, neboť se odvíjí z poptávky po finálním statku vyráběném pomocí určitého vstupu. V případě, že poptávka po daném statku je nízká, firma nemá zájem poptávat pracovníky, kteří by tento produkt vytvářeli a naopak.

Poptávka po práci je určena mezní produktivitou práce, která vyjadřuje přírůstek celkové produkce v závislosti se zapojením další dodatečné jednotky práce. Projevuje se zde zákon klesajících výnosů, kdy přírůstky produkce jsou s rostoucím objemem práce čím dál tím menší, tedy mezní produkt práce je klesající. (Blanchard, 2009).

Tržní poptávka je dána součtem individuálních poptávek firem po práci a firma maximalizující zisk má zájem zaměstnávat takové množství práce, při kterém příjem

z mezního produktu práce bude vyšší nebo roven nákladům na její získání (Buchtová, 2002).

Obrázek č. 1 zachycuje poptávku po práci, která je závislá na velikosti reálné mzdové sazby (W/P). Dojde-li k poklesu reálné mzdy z $(W/P)_0$ na $(W/P)_2$, dojde k růstu poptávaného množství práce z N_0 na N_2 .



MPN - mezní produkt práce

ND – poptávka po práci

W/P – reálná mzda

Obrázek 1: Poptávka po práci

Zdroj: MACH M., Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium, s. 246.

1.3 Nabídka práce

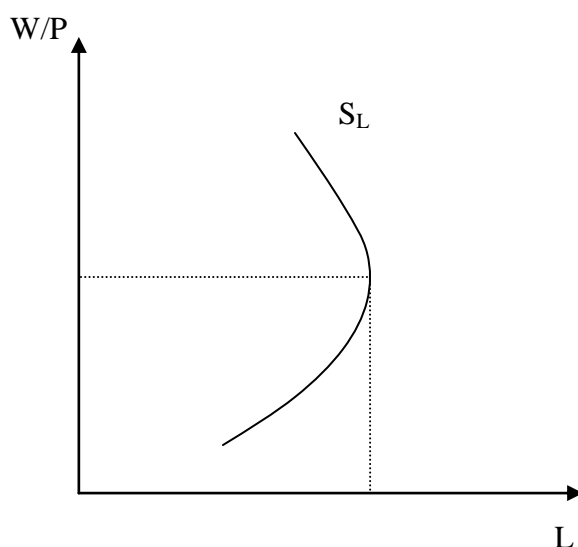
Nabídku práce tvoří domácnosti a lze ji chápat dvěma způsoby, a to jako nabídku práce jedné firmě nebo nabídku práce jednoho člověka (Hořejší, 2008).

1.3.1 Individuální nabídka práce

Jednotlivec se rozhoduje o kombinaci volného času a práce a je omezen počtem hodin jednoho dne. Na základě práce, za kterou jednotlivec pobírá mzdu, pak může realizovat svou spotřebu, tj. nakupovat statky a služby a uspokojovat tím své potřeby.

Nabízené množství práce je závislé na velikosti reálné mzdy. Reálná mzda je vyjádřena podílem nominální mzdy s cenovou hladinou a vyjadřuje, jaké množství statků a služeb lze za danou mzdu nakoupit. S rostoucí reálnou mzdou roste nabízené množství práce, avšak dosáhne-li reálná mzda určité výše, individuální nabídka práce se začne snižovat v důsledku růstu preferování volného času.

Individuální nabídku práce zachycuje obrázek č. 2, kde lze vypořádat její rostoucí tendenci a následné zpětné zakřivení. Rostoucí část nabídky je způsobena ochotou pracovníka nabízet s rostoucí mzdovou sazbou vyšší množství práce na úkor volného času, jedná se tedy o substituční efekt. S rostoucí mzdovou sazbou však od její určité výše dojde k většímu nákupu volného času a tedy ke snižování nabízeného množství práce. Tento efekt je známý jako důchodový efekt a způsobuje, že křivka individuální nabídky se začne zpětně zakřivovat z důvodu převahy důchodového efektu nad substitučním.



L – množství práce

S_L – nabídka práce

W/P – reálná mzda

Obrázek 2: Individuální nabídka práce

Zdroj: BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém., s. 63.

1.3.2 Tržní nabídka práce

Podobně jako tržní poptávka po práci, je také tržní nabídka dána horizontálním součtem individuálních křivek nabídky. Jedná se o množství práce nabízené všemi domácnostmi při měnící se mzdové sazbě.

Tržní nabídka práce je pouze rostoucí a oproti individuální křivce nabídky nemá zpětné zakřivení, protože při každé mzdové sazbě lze nalézt jednotlivce, který bude ochoten za vyšší mzdovou sazbu nabízet vyšší množství práce. Při rostoucí mzdové sazbě bude také docházet k příchodu nových nabízejících, kteří při nižší mzdové sazbě práci nenabízeli (tj. byli dobrovolně nezaměstnaní) nebo kteří přecházejí za lepším výdělkem z jiného odvětví.

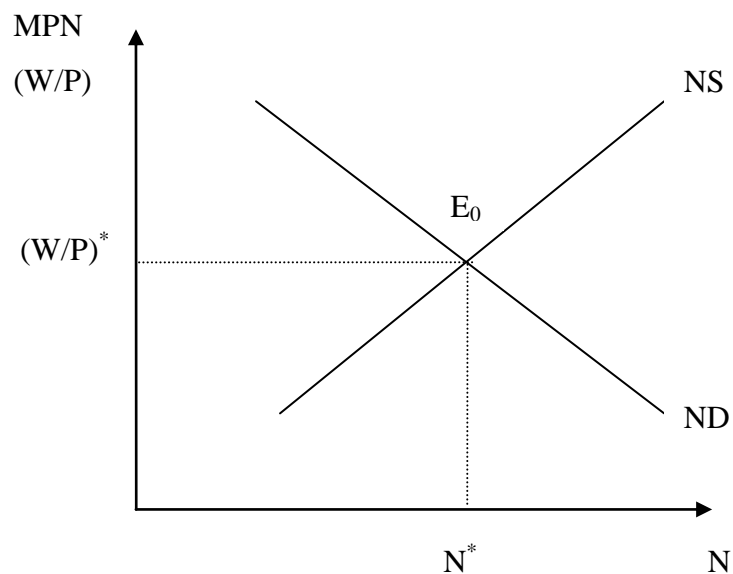
1.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováhu na trhu práce zachycuje obrázek č. 3. Trh práce je v rovnováze (E_0), pokud se poptávané množství práce (ND) rovná množství nabízenému (NS). Za této okolnosti je trh práce vyčištěn a reálná mzdová sazba (W/P) je rovnovážnou reálnou mzdovou sazbou, která vyčišťuje trh práce.

V tomto bodě (E_0) je zaměstnanost na úrovni plné zaměstnanosti (N^*), tj. na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (zahrnující frikční a strukturální nezaměstnanost v důsledku neustálých změn v ekonomice). Při přirozené míře nezaměstnanosti neexistuje

nedobrovolná nezaměstnanost. Tedy všechny osoby, které v ekonomice chtějí pracovat, pracují a zaměstnanost je pouze dobrovolná.

V bodě rovnováhy neexistuje žádný tlak a nepůsobí žádné mechanismy na změnu. Firmy poptávají takový objem práce, jaký požadují. Stejně tak domácnosti nabízejí takové množství práce, jaké nabídnout chtějí (Blanchard, 2009).



MPN – mezní produkt práce

N – množství práce

ND – poptávané množství práce

NS – nabízené množství práce

W/P – reálná mzda

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: MACH, M., Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium, s. 250.

1.5 Nerovnováha na trhu práce

Nerovnováha na trhu práce nastává nejčastěji v podobě převisu nabídky práce nad poptávkou, a tak dochází k existenci nedobrovolné nezaměstnanosti. Příčinou nerovnováhy je nepružnost nominální mzdy, a proto reálná mzda nedokáže vyčistit trh práce (Blanchard, 2009).

Další příčinou je stanovení vyšší mzdy, než je úroveň, která by vyčistila trh práce. Jedná se o zákonem stanovenou minimální mzdu, která v ČR činí 8 000 Kč.

2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je ekonomický jev, který s sebou přináší řadu negativních důsledků a je mu v současnosti věnována velká pozornost ze strany vlády i veřejnosti. Nejedná se totiž pouze o problém ekonomický, ale také psychologický a sociální (Buchtová, 2002). Osobou nezaměstnanou označuje Eurostat uchazeče o zaměstnání, kterým je osoba, starší 15ti let věku včetně (tj. osoba v produktivním věku), splňující tři podmínky, a to:

- je bez práce, tedy není v pracovně právním vztahu, za který by pobírala mzdu nebo plat a také není sebezaměstnaná;
- práci aktivně hledá, aktivním hledáním práce je myšlena registrace uchazeče na úřadu práce nebo u soukromého zprostředkovatele práce (např. agentury práce, personální agentury), dále tento uchazeč sám aktivně oslovuje zaměstnavatele nebo se připravuje na provozování vlastního podnikání;
- k nástupu do zaměstnání či sebezaměstnání je schopen nastoupit ihned a nejpozději do 14ti dnů.

Osoby, které nesplňují některou z výše uvedených podmínek, nemohou být označeny jako nezaměstnané, ale jako osoby zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Do této skupiny patří např. studenti a děti mladší 15 let, důchodci atd. (Mach, 2001).

Opakem skupiny ekonomicky neaktivních osob je obyvatelstvo ekonomicky aktivní, které tvoří zaměstnaní spolu s nezaměstnanými. Za zaměstnané lze považovat, jak uvádí Buchtová (2002, s. 65), „obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj.“

2.1 Druhy nezaměstnanosti

V ekonomické praxi existuje několik základních typů nezaměstnanosti, které je nutné od sebe navzájem odlišit a zkoumat příčiny jejich vzniku.

2.1.1 Frikční nezaměstnanost

Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost je vyvolána fluktuací pracovníků v určitém časovém úseku, a proto bývá také nazývána fluktuační nezaměstnaností. Najít pracovní uplatnění trvá vždy určitý čas. Navíc v ekonomice stále dochází k pohybu pracovníků mezi pracovními pozicemi, kdy pracovník dobrovolně opouští své současné pracovní místo a hledá si místo nové. Důvodem pro opuštění stávajícího zaměstnání je například stěhování či odchod za lepší pracovní příležitostí (vyšší pracovní pozice, lepší pracovní ohodnocení, apod.) nebo organizační změny ve společnosti (Blanchard, 2009).

Existuje zde časový interval, mezi ukončením pracovního poměru a nástupem na nové místo, ve kterém pracovník hledá informace o volných pracovních místech, analyzuje své možnosti, příležitosti a rozhoduje se o přijetí či nepřijetí pracovní nabídky a o nástupu do nového zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti jsou také zahrnuty osoby nově vstupující na trh práce (např. absolventi), které navíc nemusejí přijmout první pracovní nabídku. Dále sem také řadíme osoby, které se na trh práce vracejí, např. nezaměstnaní, kteří již ztratili naději na nalezení zaměstnání a přestali práci hledat; nebo ženy po mateřské dovolené (Mankiw, 2007).

2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Příčinou strukturální nezaměstnanosti je vzájemný nesoulad poptávky po práci a nabídky práce, zapříčiněný nedostatečnou poptávkou po produkci určitého statku. Tento nesoulad se týká kvalifikace, ale může být determinován také místně. Nabídka práce v tomto případě převyšuje poptávku a pracovní síla má nízkou mobilitu (omezení dané bydlením a dopravou), a proto není okamžitě schopna najít práci v jiném odvětví na trhu práce. Jinými slovy lze říci, že jsou na trhu práce lidé určité kvalifikace, která však není ze strany firmy poptávána a na druhé straně tito lidé nejsou schopni se rychle přizpůsobit kvalifikačním požadavkům, které jsou kladeny danou strukturou pracovních míst.

Na trhu práce tedy existuje vyšší počet neobsazených pracovních pozic a zároveň velký počet nezaměstnaných. Tento rozkol lze vysvětlit lišící se velikostí poptávky po práci v různých odvětvích a její proměnlivostí, kdy dochází v určitých oborech k jejímu poklesu či naopak podle toho, zda se dané odvětví nachází v období expanze či recese. Nabídka pracovní síly není dostatečně pružná, aby se dokázala těmto změnám přizpůsobit (Mankiw, 2007).

Strukturální nezaměstnanost má však také další příčiny (Knoll, 1993):

- mobilita pracovních sil v prostoru, která ovlivňuje ustanovování rovnováhy na regionálních pracovních trzích;
- technologické změny, jejichž důsledkem je úspora pracovní síly;
- pokles konečné poptávky po produktu či službě, který následně vede k poklesu poptávky po pracovní síle, produkující tyto statky a služby;
- další ekonomické, politické a demografické vlivy, působící na růst nabídky práce (např. emigrace cizinců do ČR);
- odlišná struktura mezd a produktivity práce, která vede ke zdražení určité části kvalifikovaných pracovních sil, což má za následek pokles poptávky po této pracovní síle.

Strukturální nezaměstnanost má tedy spojitost a vazbu na strukturální změny v ekonomice. Dochází-li k ekonomickému růstu, je flexibilita pracovní síly na strukturu pracovních míst pro jeho udržení a podporu nezbytná. Proto patří ženy, osoby starší 50ti let, nevzdělaní a postižení do rizikové skupiny, která je strukturální nezaměstnaností nejvíce ohrožena.

2.1.3 Sezónní nezaměstnanost

Tento druh krátkodobé nezaměstnanosti je způsobený závislostí určitých odvětví průmyslu na počasí. Jedná se např. o např. stavebnictví, zemědělství či rybolov. Dochází zde k fluktuaci poptávky, kdy v období sezóny je poptávka po práci vyšší a v období mimo sezónu poptávka po práci klesá, tedy roste sezónní nezaměstnanost (Knoll, 1993).

Výkyvy ve spotřebě patří mezi druhý faktor s vlivem na tento druh nezaměstnanosti. Výrobci v určitých odvětvích produkují zboží, které je závislé na ročním období. Jedná se např. o výrobu vánočních či velikonočních ozdob, kdy poptávka po jejich zboží není celoroční, avšak vztahuje se pouze k určitému časovému období. Řešením pro tento druh nezaměstnanosti je možná diferenciacie činností, tedy zaměření se na jinou činnost v období mimo sezónu.

2.1.4 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickými změnami v ekonomice, kdy dochází např. k poklesu výkonnosti ekonomiky. V období recese klesá makroekonomická poptávka po zboží a službách, což se do určité míry odráží ve všech odvětvích hospodářství. Tato nedostatečná poptávka pak neumožňuje zaměstnat v ekonomice dostatečný počet osob, které jsou ochotny a schopny pracovat. Cyklická nezaměstnanost se tedy v období recese zvyšuje a naopak v období růstu (konjunktury) klesá (Blanchard, 2009).

2.2 Další členění nezaměstnanosti

V ekonomické praxi rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

2.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Osoba, která je dobrovolně nezaměstnaná, dává přednost volnému času před prací. Mezi dobrovolně nezaměstnané patří například studenti, kteří si po ukončení školy chtějí ještě užít různé aktivity, například cestování. Dále zde řadíme osoby, které jsou v domácnosti a nemusí pracovat z důvodu vysokého příjmu spolužijící osoby. Osoby dobrovolně nezaměstnané mohou mít nabídky na zaměstnání, avšak vyčkávají a hledají nejlépe ohodnocenou pracovní příležitost a nepřijímají první nabídku.

V případě dokonale konkurenčního trhu práce existuje v rovnováze dobrovolná nezaměstnanost, neboť při dané úrovni mzdy nejsou tyto osoby ochotny nabízet práci.

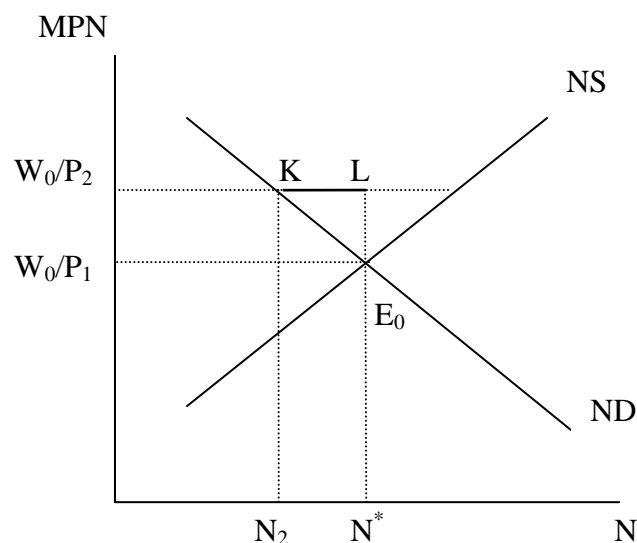
Dojde-li k růstu reálné mzdové sazby, vstoupí tyto osoby také na trh práce jako nabízející, ale původní mzdová sazba je pro ně neakceptovatelná. (Buchtová, 2002).

2.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Příčinu existence nedobrovolné nezaměstnanosti lze vidět v nepružnosti nominálních mezd. Reálná mzdová sazba při změně cenové hladiny již nevyčišťuje trh práce a na trhu práce tedy dochází k nerovnováze v podobě převisu nabídky nad poptávkou.

Rigidita mzdové sazby může být způsobena uzavřenými mzdovými dohodami mezi odbory a zaměstnavateli, stanovenými platovými stupnicemi ve firmách nebo zákonným stanovením minimální nominální mzdy na vyšší úrovni, než by byla rovnovážná mzda vyčišťující trh práce – tzv. cenový práh (Mach, 2001).

Tuto situaci zachycuje obrázek č. 4, kde zákonem stanovená minimální mzda W_0/P_2 převyšuje rovnovážnou mzdu W_0/P_1 . Na úrovni minimální mzdy jsou však firmy ochotny poptávat nižší množství práce (N_2), než v případě rovnovážné mzdové sazby W_0/P_1 . Naopak domácnosti nabízejí při minimální mzdě, která je vyšší než rovnovážná, vyšší množství práce než v případě rovnovážné mzdy. Dochází zde tedy k vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti v intervalu $K - L$.



Obrázek 4: *Nedobrovolná nezaměstnanost*

Zdroj: MACH, M., Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium, s. 203.

2.3 Nezaměstnanost dle délky

V závislosti na délce trvání doby nezaměstnanosti lze navzájem odlišit nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. Zákon č. 435 o zaměstnanosti (Česko, 2004) definuje dlouhodobě nezaměstnaného v ČR jako fyzickou osobu, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce po dobu delší než 6 měsíců. Osoby evidované po dobu kratší než 6 měsíců jsou považovány za krátkodobě nezaměstnané. Zatímco v případě krátkodobé nezaměstnanosti je předmětem zkoumání příčina ztráty zaměstnání, naopak u dlouhodobé nezaměstnanosti vyvstává problém, proč uchazeč nemůže ani po delší době nalézt pracovní uplatnění.

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro ekonomiku státu problém, který je nutno řešit v závislosti na jeho dopadech v podobě zvyšujících se nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti má však také dopad na politické aspekty (možná inklinace k extremismu) a sociální aspekty (sociální vyčlenění). Čím delší

je doba, kdy je osoba bez práce, tím hůře si nové pracovní místo hledá. Působí zde faktor času, kdy se s prodlužující dobou nezaměstnanosti snižuje ochota hledat zaměstnání. Dochází ke ztrátě kvalifikace a postupnému vnímání nezaměstnanosti jako normálního stavu až k rezignaci (Sirovátka, 2003).

Na základě výzkumu ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) ČR z roku 2001 bylo zjištěno, že 54 % dlouhodobě nezaměstnaných si samo aktivně hledá práci a ti, kteří práci nehledali, uvedli jako důvod zdravotní stav, rezignaci na hledání povolání a péči o člena domácnosti. Výsledky výzkumu demonstrovaly, že polovina dlouhodobě nezaměstnaných měla zájem o jakoukoliv práci (s výjimkou lidí s vyšším vzděláním, kteří požadují zachování oboru). Tento zájem je však podmíněn tím, že práce musí být v místě bydliště nezaměstnaného, projevuje se zde tedy převažující nižší mobilita těchto lidí. Do této skupiny osob patří především lidé ve středním věku bez vzdělání a se základním vzděláním, případně vyučení a převažují ženy. Naopak mladší lidé, především muži, projevují vyšší stupeň mobility a tedy i ochotu do práce dojíždět (Sirovátka, 2003).

2.4 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti. Původní metodika výpočtu byla ve 3. čtvrtletí roku 2004 nahrazena novou metodikou z důvodu snahy o přiblížení stávající metodiky metodice Mezinárodní organizace práce - International Labour Organization (ILO). Nová metodika se odlišuje způsobem výpočtu v podobě zahrnutí různých skupin osob do čitatele i jmenovatele vzorce pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti.

2.4.1 Původní metodika míry nezaměstnanosti

Jak uvádí Oficiální portál pro podnikání a export BusinessInfo.cz (Anon, 2011a), původní metodika výpočtu míry registrované nezaměstnanosti byla do roku 2004 vyjádřena vzorcem (1) v podobě podílu nezaměstnaných osob registrovaných na úřadu práce k poslednímu dni sledovaného období k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu

(tj. k pracovní síle). Do pracovní síly se řadí zaměstnanci, ženy na mateřské dovolené a nezaměstnaní. Informačním zdrojem dat pro počet nezaměstnaných bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Tento ukazatel, měřený v procentech, lze vyjádřit pomocí níže uvedeného vzorce:

$$u = \frac{U}{E+U} \cdot 100 \quad (1)$$

u = míra nezaměstnanosti

U = počet nezaměstnaných

E = počet zaměstnaných

Míru nezaměstnanosti lze také alternativně vyjádřit pomocí následujícího vzorce (2), kde L udává pracovní sílu, tj. osoby zaměstnané společně s nezaměstnanými.

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 \quad (2)$$

2.4.2 Nová metodika míry nezaměstnanosti

V roce 2004 došlo k úpravě metodiky ve výpočtu míry nezaměstnanosti, kdy byl původní vzorec (1) pro výpočet upraven vzorcem (3), kde v čitateli a jmenovateli byly zahrnuty dříve nezahrnované skupiny osob. Tato změna byla provedena pro přiblížení a umožnění větší srovnatelnosti dosavadního způsobu měření nezaměstnanosti s metodikou ILO. V čitateli je nově uveden počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání zahrnující jak občany ČR i občany Evropské unie (EU) a ve jmenovateli je pracovní síla. Pracovní síla zahrnuje počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a zaměstnané pracovníky z výběrového šetření pracovních sil, dále zaměstnané občany EU a cizince ze třetích zemí pracujících na základě platného pracovního povolení nebo živnostenského oprávnění (Anon, 2011).

Za dosažitelného neumístěného uchazeče je považována ta osoba, která může v případě nabídky vhodné pracovní pozice do práce okamžitě nastoupit a nemá žádnou objektivní

překážku pro přijetí zaměstnání. Jak uvádí portál Svazu průmyslu a dopravy ČR (Anon, 2011b), mezi tyto osoby se nepovažují „*uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené. Podle této metodiky si nemohou aktivně hledat práci a nejsou považováni za nezaměstnané.*“

Nový vzorec výpočtu míry nezaměstnanosti udává následující vzorec (3):

$$u = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{pracovní síla}} \cdot 100 \quad (3)$$

2.5 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje problém, který se odráží nejenom v oblasti ekonomiky, ale v politice a sociologii, neboť dochází k jejich vzájemnému prolínání a ovlivňování.

Mezi důsledky, které vyvolává vysoká míra nezaměstnanosti, patří (Buchtová, 2002):

- negativní vliv na celkové společenské klima;
- zhoršení hospodářské situace státu;
- pokles životní úrovně, v krajních případech chudoba;
- rostoucí nespokojenost a zhoršující se zdraví a psychika lidí.

2.5.1 Negativní vliv na celkové společenské klima

Nezaměstnanost má negativní vliv nejenom na jedince, kterého se přímo týká (zdravotní a psychické problémy, problémy v rodině), ale její existence ovlivňuje celou společnost. Ztráta zaměstnání se může projevit zvýšenou konzumací omamných a psychotropních látek, alkoholu a cigaret. Dochází také k nárůstu kriminality, násilí, extremismu, rasových a meziskupinových nepokojů a lidé mohou být snadněji ovlivněni populistickými vládními

kroky. Dalším problémem je zvýšený počet sebevražd a zhoršení zdravotního stavu populace obecně, což je doprovázeno zvýšenou konzumací léčiv.

Velká nezaměstnanost představuje hrozbu také pro zaměstnané, kteří jsou z obavy z potenciálního rizika ztráty zaměstnání vystaveni rostoucímu tlaku na jejich pracovní výsledky. Rostoucí požadavky na výkonnost a bezchybnost vytvářejí příliš soutěživé prostředí, což narušuje vztahy v pracovním kolektivu. Z obavy o ztrátu práce také pramení strach z dlouhodobé absence v zaměstnání, a proto dochází k přecházení nemocí a klesá počet oprávněných žádostí o dlouhodobé léčebné pobyty (Buchtová, 2002).

2.5.2 Zhoršení hospodářské situace státu

V případě rostoucího počtu nezaměstnaných dochází k tlaku na zvýšení výdajů v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, kam patří výplata podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Tyto transfery jsou vypláceny ze státního rozpočtu a tlak na jejich zvyšování vede k růstu výdajů ze státního rozpočtu a tedy k prohlubování státního deficitu.

Stát také přichází o příjmy do státního rozpočtu v podobě daní, které by ze své mzdy odváděl nezaměstnaný v případě, že by pracoval. Také přichází o příjmy z pojistného, které platí zaměstnavatel za zaměstnance. Nezaměstnaní z důvodu poklesu příjmu snižují své výdaje, proto s rostoucí nezaměstnaností v ekonomice klesá poptávka po určitých statcích a službách, což snižuje zisk firem, které jsou následně také nuceny omezovat výrobu či snižovat stavy z důvodu nedostatečné poptávky po jejich produktech (vzpomeňme na odvozenou poptávku po práci). Mají-li firmy nižší zisky, platí také nižší daně a stát opět přichází o část příjmů do svého rozpočtu (Čadil aj., 2011).

Existence nezaměstnanosti je spojena s výrobou produktu, který je nižší než potenciální. Je zde produkční mezera a v ekonomice není vyráběna taková produkce, kterou by bylo možné vzhledem k nabídce práce vyrobit. Rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem zachycuje tzv. Okunův zákon, který je vyjádřen rovnicí 4. Je pojmenovaný po ekonomovi Arthuru Okunovi, který definoval negativní korelaci mezi růstem hrubého domácího produktu (HDP) a nezaměstnaností. Tento vztah vysvětluje, jak úroveň aktivity

na trhu práce ovlivňuje aktivitu na trhu zboží v průběhu hospodářského cyklu. Na každé 1 procento, které překračuje přirozenou míru nezaměstnanosti, se předpokládá mezera v HDP o 2 až 3 procenta. Ze zkoumaných dat byla v průběhu času upravena velikost původního Okunova odhadu a při růstu nezaměstnanosti o 1 % je předpovídan pokles výstupu o 2 % (Mielcová, 2011).

$$\frac{Y^* - Y}{Y^*} = c(u^* - u) \quad (4)$$

c = koeficient lineární závislosti

u = skutečná míra nezaměstnanosti

u^* = přirozená míra nezaměstnanosti

Y = skutečný produkt

Y^* = potenciální produkt

2.5.3 Pokles životní úrovně

Výkon práce bývá pro většinu domácností hlavní či jediný zdroj příjmu. Dojde-li ke ztrátě tohoto příjmu, klesá zpravidla životní úroveň nezaměstnaného a celé jeho rodiny. Domácnost je pak nucena zrevidovat své výdaje, tedy většinou omezit výdaje za zbytné věci. Dojde k omezení výdajů za luxusnější jídlo, oblečení, zábavu, volný čas a dovolené. Vzhledem ke ztrátě příjmu zde hrozí riziko chudoby, které může mít konsekvence s nárůstem kriminality. S poklesem příjmu nutně dochází také k poklesu sociálního statusu a k sociální exkluzi. Nezaměstnaný se uzavírá do sebe, méně komunikuje s okolím a díky pocitu neschopnosti a méněcennosti před svými známými pak omezuje kontakty s těmito osobami.

2.5.4 Zhoršující se zdraví a psychika lidí

Ztráta práce představuje pro většinu lidí šok, po kterém následuje pocit neužitečnosti a beznaděje. Vypětí a stres, které v této situaci nastávají, mohou ovlivnit zdraví člověka

(žaludeční potíže, vysoký krevní tlak, nemoci srdce) a následná zvýšená nemocnost představuje další zátěž pro stát v podobě výdajů na zdravotnickou péči.

Nezaměstnanost ovlivňuje také psychiku člověka, dochází k deprivaci a poklesu sebevědomí a k rostoucí nedůvěře k sobě samému i k okolí. Při dlouhodobé nezaměstnanosti navíc může docházet k postupné ztrátě kvalifikace, což brzdí ekonomický růst, který je závislý na kvalifikované pracovní síle. Osoba také ztrácí obecné návyky pracovat, což může eskalovat až situací, kdy si nezaměstnaný na svou situaci zvykne, přestane práci aktivně hledat a stane se apatickým. Situace nezaměstnaného také neodvratně postihuje jeho rodinu, má vliv na vývoj dětí, mezi partnery roste počet hádek, díky problémům se narušují vztahy, v některých případech dochází také k obviňování rodiny ze ztráty zaměstnání (Buchtová, 2002).

3. Úřad práce

S přechodem na tržní hospodářství došlo k restrukturalizaci průmyslu a redukci umělé zaměstnanosti a po dlouhé době se v ekonomice objevuje nezaměstnanost. Vláda uplatňuje politiku snižování nezaměstnanosti, ve které uplatňuje pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika jako taková nezaměstnanost přímo neřeší, ale snaží se zmírnit její následky formou vyplácení dávek v nezaměstnanosti. Na tyto dávky mají, při splnění určitých podmínek, nárok pouze uchazeči, kteří práci aktivně hledají a jsou registrováni na ÚP. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje různé nástroje, které mají za cíl dosáhnout maximální možné zaměstnanosti. Tuto politiku provádí ministerstvo a úřad práce.

3.1 Struktura úřadu práce

Jak uvádí Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: „*Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou.*“ (MPSV, 2012a). Do roku 2011 byly obvody úřadů práce totožné s územním obvodem jednotlivých okresů, tj. existovalo 14 úřadů práce se správními obvody na území okresů. Od 1. 4. 2011 však došlo ke sloučení všech jednotlivých úřadů do jednoho subjektu a okresní úřady práce, definované zákonem č. 435/2004 Sb., se tímto ruší. Nově vzniklý Úřad práce České republiky přejímá úkony v oblasti zaměstnanosti a ochrany pracovníků při platební neschopnosti zaměstnavatele a výplatu státních sociálních podpor. Sídlem generálního ředitelství ÚP je hlavní město Praha a organizačně se ÚP člení na ředitelství a krajské pobočky, z nichž každá má jedno nebo více kontaktních pracovišť. Došlo také k četným personálním změnám zahrnujícím propouštění zaměstnanců a k přechodu části pracovníků na Inspektorát práce. Důvodem je snaha o posílení kontrolního aparátu z důvodu plánovaných častějších kontrol tzv. práce na černo.

3.2 Činnosti úřadu práce

Sbírka zákonů č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (Česko, 2011), definuje činnosti úřadu práce následovně:

- sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, uplatňuje opatření na ovlivnění trhu práce, poskytuje podklady pro zpracování programů státní politiky zaměstnanosti pro ministerstvo;
- spolupracuje s různými subjekty (se správními úřady, s orgány zdravotní správy a sociálního zabezpečení, se zaměstnavateli aj.) při tvorbě a realizaci opatření na rozvoj zaměstnanosti a trhu práce;
- podporuje zaměstnávání rizikových skupin osob a usiluje o nediskriminování různých skupin na trhu práce;
- vyplácí podporu na vytvoření nových pracovních míst, na rekvalifikaci nebo školení, realizuje investiční pobídky a od roku 2012 bude také vyplácet dávky v hmotné nouzi;
- spolu s ministerstvem posiluje mezinárodní vztahy a spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů, spolupracuje s EU;
- spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků vycházejících z předpisů EU či mezinárodních smluv a koordinuje činnosti v systému Evropských služeb zaměstnanosti;
- eviduje agentury práce, uděluje a odebírá povolení zprostředkovatelům zaměstnání;
- umožňuje zveřejnění písemných materiálů v elektronické podobě s možností dálkového přístupu, jedná se o informace o poskytnutí prostředků ze státního rozpočtu na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ);
- zřizuje školicí střediska, střediska pro rekvalifikace a pro zdravotně postižené také pracovní rehabilitační střediska;
- plní některé další povinnosti;
- Ministerstvu vnitra poskytuje údaje o změnách v povoleních pro zprostředkování zaměstnanců a o udělených pokutách za porušení povinností.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (Česko, 2004) definuje aktivní politiku jako souhrn nástrojů a opatření směřujících k dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti. Tuto politiku provádí kromě ÚP také ministerstvo a je financována ze státního rozpočtu a ze strukturálních fondů Evropské unie.

Dle tohoto zákona (č. 435/2004 Sb.) patří mezi nástroje aktivní politiky (Česko, 2004):

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- překlenovací příspěvek;
- příspěvek na dopravu zaměstnanců;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Do APZ se dle tohoto zákona dále řadí

- poradenská činnost krajských poboček ÚP;
- podpora zaměstnávání zdravotně postižených;
- sdílené zprostředkování zaměstnání;
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

3.3.1 Rekvalifikace

Podstatou rekvalifikace je získání nové kvalifikace, rozšíření či prohloubení stávající kvalifikace, její obnova a udržení. Rekvalifikace probíhají ve školách či zařízeních s akreditovaným vzdělávacím programem od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. ÚP s těmito středisky uzavře dohodu o rekvalifikaci a také uzavře dohodu

o rekvalifikaci s uchazečem o zaměstnání. Za tohoto účastníka hradí ÚP rekvalifikační náklady a také může poskytnout příspěvek na pokrytí prokázaných nutných výdajů s rekvalifikací spojených. Na financování rekvalifikací lze nahlížet ze dvou rovin. Na jedné straně jsou rekvalifikace financované z fondů EU a na straně druhé jsou rekvalifikace financované z rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti, který se každoročně tvoří na základě přidělených prostředků jednotlivým krajům. Rekvalifikace se uskutečňují na základě výběrových řízení. Do roku 2011 si každý jednotlivý úřad práce organizoval a vypisoval výběrová řízení samostatně, od dubna roku 2011 může výběrové řízení vyhlásit pouze generální ředitelství. Od roku 2012 je v oblasti rekvalifikací plánována další změna, jedná se o tzv. zvolenou rekvalifikaci, kdy si uchazeč o zaměstnání může sám vybrat rekvalifikaci, kterou mu následně ÚP proplatí a zajistí. Tato rekvalifikace je financována z rozpočtu APZ a za 3 po sobě následující kalendářní roky nesmí celková částka na rekvalifikaci jednoho uchazeče překročit 50 000 Kč. Tato částka může být vyčerpána jednorázově nebo postupně.

3.3.2 Investiční pobídky

Investiční pobídkou se rozumí hmotná podpora zaměstnavatele při vytváření nových pracovních míst nebo na rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců za splnění určitých podmínek. Tuto podporu poskytuje ÚP a je vyplácena při splnění určitých podmínek. Jednou z těchto podmínek je poskytnutí příspěvku na tvorbu nových pracovních míst zaměstnavateli, který v oblasti, kde průměrná míra nezaměstnanosti překračuje o 50 % za předcházející dvě pololetí průměrnou míru nezaměstnanosti v ČR, vytvoří nové pracovní příležitosti. Tato podmínka platí i pro poskytnutí příspěvku na rekvalifikaci (Česko, 2004; Česko, 2011).

3.3.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti trvající maximálně jeden rok. Mohou být však po uplynutí lhůty vykonávány opakovaně. Náplní těchto prací jsou úklidové práce, ale také výkon činnosti pro obecně prospěšné společnosti a neziskové

organizace. ÚP uzavře se zaměstnavatelem dohodu a následně vyplácí refundaci prokázaných mzdových nákladů a pojistného, které zaměstnavatel odvedl za sebe z vyměřovacího základu zaměstnance. Účelem veřejně prospěšných prací je snaha o zapojení uchazeče do trhu práce, aby se uchazeč nastartoval a udržel obecné návyky pracovat a následně si sám začal vyhledávat zaměstnání.

3.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou vytvářena pro dlouhodobé pracovní uplatnění rizikové skupiny nezaměstnaných (osoby bez kvalifikace a s nízkým vzděláním, osoby starší 50ti let, apod.), kterým v dané době není možné zajistit práci jiným způsobem. Tento příspěvek je poskytován buď ve formě příspěvku na mzdové náklady, kdy zaměstnavatel, zřizující nové pracovní místo, dostane po období půl roku příspěvek 10 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Pokud pracovník neodpracoval celou dobu, je vyplacena poměrná část. ÚP uzavírá s žadatelem dohodu na jméno uchazeče. Pokud tento uchazeč skončí výkon práce, končí také platnost dohody. Druhým typem je příspěvek na zřízení pracovních míst. Zaměstnavatel žádá o tento příspěvek, který může být použit na financování zázemí (nákup strojů, vybavení). Po schválení žádosti je jednorázově vyplacena částka 60 000 Kč (na půl roku, tedy 10 000 Kč na měsíc). Podmínkou poskytnutí příspěvku je závazek zaměstnavatele udržet pracovní místo po dobu alespoň dvou let. V případě, že pracovník z tohoto místa odejde, dohoda mezi ÚP a zaměstnavatelem nekončí, ale tento pracovník je nahrazen jiným uchazečem z ÚP. Příspěvek může být také poskytnut uchazeči, který chce začít podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ). V tomto případě je nutno předložit podnikatelský záměr a je zde závazek po dobu jednoho roku. I zde je možné finance (částku 60 000 Kč) použít pouze na vybavení. ÚP kontroluje, co je z příspěvku pořízeno.

3.3.5 Překlenovací příspěvek

Tento druh příspěvku může být po schválení žádosti poskytnut OSVČ. Je určen na pokrytí režijních nákladů (např. nákup materiálu, nájemné, dopravné), které byly za období

poskytnutí příspěvku vynaloženy. Do konce března roku 2011 byla měsíční výše příspěvku stanovena na polovinu životního minima pro občana staršího 26ti let a poskytuje se po dobu 3 měsíců. Po nastalých změnách se příspěvek poskytuje jednorázově na dobu 5ti měsíců a jeho měsíční výše činí 0,25 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu uzavření dohody (Česko, 2004; Česko, 2011).

3.3.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Úřad práce vyplácí zaměstnavateli příspěvek ve výši 50 % na dopravu zaměstnanců, pokud těmto zaměstnancům zajišťuje každodenní dopravu. Důvodem je absence nebo nedostatečný počet spojů hromadné dopravy v místě zaměstnavatele. Příspěvek ve výši 100 % je také vyplácen na dopravu zdravotně postižených zaměstnanců, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využívat prostředky hromadné dopravy. Tento příspěvek byl vyplácen do března roku 2011 a od dubna tohoto roku byl zrušen (Česko, 2004; Česko, 2011).

3.3.7 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek je vyplácen tomu zaměstnavateli, který zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči. Je poskytován po dobu 3 měsíců a jeho maximální výše činí u jednoho zaměstnance polovinu minimální mzdy (Česko, 2004; Česko, 2011).

3.3.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli přecházejícímu na nový podnikatelský program tento druh příspěvku, pokud tento zaměstnavatel nemůže zajistit pro své zaměstnance výkon práce v rozsahu týdenní pracovní doby. Příspěvek se vyplácí nejdéle po dobu 6ti měsíců na náhrady mezd zaměstnancům a jeho výše činí také maximálně polovinu minimální mzdy (Česko, 2004; Česko, 2011).

4. Okres Děčín

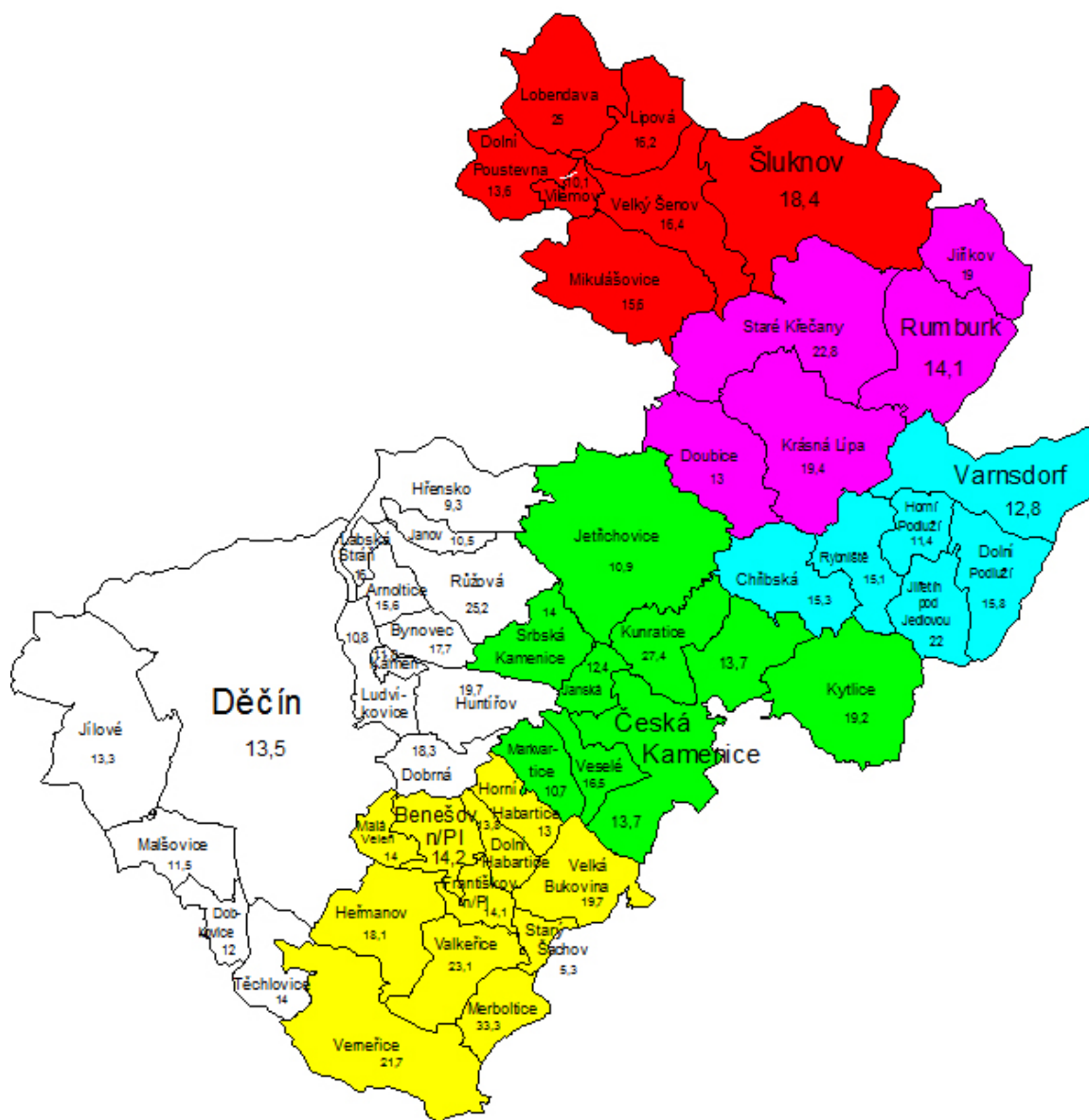
Nezaměstnanost v okrese Děčín patří po dlouhá léta mezi nejvyšší v rámci celé republiky, a proto je vhodné uvést nejprve vybrané základní charakteristiky a informace týkající se poměrů v okrese, neboť tyto informace poslouží pro lepší obraznost a následné pochopení vlivu místních podmínek na nezaměstnanost.

4.1 Historie

Okres Děčín lze dělit na 2 historické části, a to na sever a jih. První zmínky z této oblasti jsou datovány od roku 993, kdy se zde nacházelo děčínské hradiště. Od poloviny 18. století začalo docházet ke změnám ve společnosti. Příčinou bylo zrušení nevolnictví, reformy a zřizováním manufaktur. Do oblasti začali přicházet zahraniční podnikatelé (především z Německa), kteří zde měli častěji lepší podmínky než v domácí zemi. Velkou podporou pro místní hospodářství bylo zřízení železnice ve směru Praha – Drážďany a Děčín – Varnsdorf. Po první světové válce došlo ke krachu velkého počtu drobných podniků. Zhoršení podmínek v podobě zastavení přílivu zahraničního kapitálu, lze přičítat tehdejší hospodářské recesi v sousedním Německu, která se následně přesunula i do Čech. Docházelo ke spojování podniků do akciových společností. S nástupem nacismu bylo mnoho firem nuceno urychleně změnit výrobní program a přetransformovat svou výrobu na válečnou techniku. V období po druhé světové válce došlo k odsunu převažujícího německého obyvatelstva a začalo postupné osídlování pohraničí (Sudet). Díky pobídkám v podobě bezplatného či levného nabytí domů po Němcích se do oblasti začali stěhovat Češi z různých koutů republiky. Místní obyvatelstvo je tedy většinově tvořeno imigranty, kteří si na místní prostředí museli postupně zvykat a vybudovat si k němu vztah. Muselo dojít k obnově hospodářství, kdy se začala opětovně rozvíjet tradiční odvětví průmyslu (textil, sklářství a strojírenství). Tyto odvětví však dostaly v porevolučním období ránu v podobě transformace průmyslu (Němec, 1999).

4.2 Geografie

Následující obrázek č. 5 zobrazuje mapu okresu Děčín.



Obrázek 5: Mapa okresu Děčín

Zdroj: PAPEŽ, M., 2002. Statistický bulletin úřadu práce. Integrovaný portál MPSV.

Okres Děčín s rozlohou 909 km² patří mezi 7 okresů Ústeckého kraje, je nejsevernějším okresem a nachází se v severozápadní části ČR. Okres je na severu ohraničen státní hranicí se Spolkovou republikou Německo a dále sousedí s okresy Litoměřice, Ústí nad Labem a libereckým okresem Česká Lípa. Sídlním městem je město Děčín, které je spolu s Rumburkem a Varnsdorfem obcí s rozšířenou působností. Celkem je v okrese 14 měst z celkového počtu 52 obcí (Krajská správa ČSÚ, 2012a).

Téměř polovinu okresu zaujímají lesy a zemědělská půda tvoří 40 % z celkové plochy okresu. Na území zasahuje České Středohoří a Lužické hory. Rozkládá se zde Šluknovská pahorkatina a Děčínská vrchovina s nejvyšším vrcholem, kterým je stolová hora Děčínský Sněžník (723 m. n. m). Místní přírodě, tvořené pískovcovými skalami se skalními útvary a soutěskami, vévodí Chráněná krajinná oblast (CHKO) Labské pískovce, dále je zde také CHKO Lužické hory, CHKO České Středohoří a od roku 2000 také nejmladší národní park v ČR – Národní park České Švýcarsko.

Územím děčínského okresu protékají řeky Kamenice, Ploučnice, Křinice, Mandava a Labe, která je významná z hlediska vodní dopravy (přístav v Děčíně). Labe opouští území ČR na státních hranicích v Hřensku, kde se také nachází nejnižší bod v ČR. Labe tak umožňuje převoz nákladů z ČR do sousedního Německa a dále (Němec, 1999).

4.3 Demografie

Celkový počet obyvatel okresu měl od roku 2002 do roku 2009 rostoucí tendenci. Příčinou byl vyšší počet přistěhovalých oproti počtu vystěhovalých v letech 2002 až 2008, který byl spojený se střídavě převažujícím přirozeným přírůstkem počtu narozených oproti počtu zemřelých (roky 2003, 2005, 2007 – 2009), přičemž v ostatních letech převážil počet přistěhovalých úbytek obyvatelstva způsobený vyšší úmrtností. Na zvyšování počtu obyvatelstva měla také vliv migrace cizinců, převážně z Vietnamu a Ukrajiny a také růst střední délky života obyvatel. Stárnutí populace, a s tím spojený rostoucí počet seniorů, dokládá růst indexu stárí (tj. podíl obyvatel v poproduktivním věku k počtu obyvatel v předproduktivním věku). V roce 2000 připadalo na 100 dětí 73 seniorů, v roce 2010 již

činil tento počet 90 seniorů na 100 dětí. V roce 2011 došlo podle předběžných výsledků sčítání lidu k výraznějšímu poklesu počtu obyvatelstva v regionu, kdy i přes vyšší porodnost, oproti úmrtnosti, došlo k nejmasivnějšímu vystěhovávání lidí za celé sledované období. Příčiny lze hledat v nedostatku pracovních příležitostí a možné nespokojenosti obyvatelstva s migrací nepřizpůsobivých osob. Z hlediska pohlaví v okrese dlouhodobě převažuje počet žen nad počtem mužů, což koresponduje s demografickým vývojem ČR. Nejinak tomu bylo v průběhu sledovaného období, jak lze vidět v následující tabulce č. 1.

Tabulka 1: Počet obyvatel v okrese Děčín v letech 2000 až 2011

Rok	Obyvatel celkem	Počet žen	Počet mužů
2000	133 609	68 475	65 211
2001	133 703	68 032	65 671
2002	133 631	68 007	65 624
2003	133 734	68 036	65 698
2004	133 778	67 998	65 780
2005	134 090	68 017	66 073
2006	134 576	68 114	66 462
2007	135 441	68 415	67 026
2008	135 710	68 484	67 226
2009	135 740	68 439	67 301
2010	135 238	68 338	66 900
2011	133 128 *	67 436 *	65 692 *

Zdroj: Krajská správa ČSÚ Ústí nad Labem, 2012b, Demografická ročenka krajů (2001 – 2010), upraveno autorem

* předběžné výsledky přepočtené podle výsledků Sčítání lidu, domů a bytů 2011

Okres Děčín patří mezi regiony známé velice nízkou mírou vzdělanosti. Především je zde velmi malý počet vysokoškolsky vzdělaných osob. Na území okresu není žádná vysoká škola (VŠ) a absolventi VŠ zpravidla odcházejí hledat pracovní příležitosti jinde. Četnost vzdělávacích zařízení je srovnatelná jako v jiných regionech, avšak velmi diskutabilní je poskytovaná kvalita výuky. V posledních dvou letech zde dochází (stejně jako v jiných částech ČR) k postupnému slučování škol, především středních škol. Z důvodu úspory nákladů ze strany státu dochází ke spojování na první pohled odlišných typů středních škol. Asi nejpozoruhodnějším spojením se jeví spojení Střední zdravotnické školy s Obchodní akademií v Rumburku a následnou snahou připojit k tomuto celku ještě místní gymnázium, které má se svou více než stoletou tradicí věhlas jedné z nejkvalitnějších škol v okrese. Od tohoto záměru však bylo, po doručení petice s téměř třemi tisíci podpisy, upuštěno.

Dalším počinem v oblasti slučování bylo sloučení všech 3 středních škol a učilišť ve Varnsdorfu. Slučování škol má za následek, že část učitelského sboru se po sloučení stane nadbytečnou a i v příštím školním roce je plánováno další propouštění pracovníků z oblasti školství. Snaha zajistit výuku s minimálním počtem učitelů, kteří se musejí přizpůsobit různému stylu výuky podle daného typu školy, je navíc na úkor kvality a rostoucí nespokojenosti učitelů, kteří řeší situaci odchodem. Situace v oblasti vzdělání se ze špatných poměrů dostává do spirály neustále se zhoršujících problémů namísto řešení v oblasti četnosti škol (jejichž počet rok od roku ubývá) a jejich kvality. Tabulka č. 2 demonstruje pokles školských zařízení v okrese za poslední dva školní roky.

Tabulka 2: Vzdělávací zařízení v okrese Děčín

Typ zařízení	Školní rok 2009/2010	Školní rok 2010/2011
Mateřská škola	59	58
Základní škola	53	52
Gymnázia, střední odborné školy, střední odborná učiliště, praktické školy a nástavbová studia	33	26
Vyšší odborné školy	2	2

Zdroj: ČSÚ, 2012a, Veřejná databáze ČSÚ, Školy podle typu, vlastní výpočet

Okres Děčín se stejně jako celý Ústecký kraj potýká s nízkou vzdělaností. Je zde velké procento osob bez vzdělání nebo pouze s ukončeným základním vzděláním, což pro tyto osoby představuje obrovský handicap na trhu práce, neboť zaměstnavatelé zpravidla požadují i pro výkon nekvalifikované práce určitý stupeň kvalifikace. Podle výsledků sčítání lidu z roku 2001 (ČSÚ, 2001) se Ústecký kraj umístil na druhém místě co do počtu osob se základním vzděláním, jejichž podíl byl 27,3 %, lidé se středním vzděláním tvořili téměř 40 % a lidé s úplným středním vzděláním s maturitní zkouškou tvořili 22,3 %. V počtu osob s vyšším odborným vzděláním a VŠ skončil kraj na posledním místě s pouhými 2,9 % absolventy vyšších odborných škol (VOŠ) a 5,3% vysokoškoláků. Je zřejmé, že v průběhu let došlo ke zlepšení situace a především k přírůstku vysokoškolsky vzdělaných osob. Narostl také počet absolventů VOŠ a SŠ a došlo k poklesu osob bez vzdělání a se základním vzděláním. I přes tato zlepšení, kdy podle předběžných výsledků sčítání lidu z roku 2011 (ČSÚ, 2012b), došlo ke druhému nejvyššímu nárůstu v počtu vysokoškoláků, což znamenalo posun z posledního místa na předposlední

před Karlovarský kraj, je počet vysokoškoláků velmi malý a stále na území celého kraje převažují vyučené osoby bez maturity (35 %).

4.4 Průmysl

Z hlediska průmyslu je vhodné oddělit město Děčín od zkoumané oblasti, neboť zde protékající řeka Labe determinovala městu pozici dopravního uzlu a bylo zde mnoho filiálek německých firem.

Pro neúrodnost místní půdy a vzhledem k místnímu klimatu docházelo v historii v předindustriálním období k rozvoji řemesel v podobě košíkářství, výroby stuh, příze a nití, punčoch, knoflíků a umělých květin. S nástupem industrializace patří okres mezi průmyslové oblasti s převažujícím strojírenským průmyslem. Největší koncentrace průmyslu je v Děčíně, Rumburku a Varnsdorfu. Tradiční pro oblast okresu byla výroba skla a textilu (byly zde manufaktury v podobě tkalcoven a přádelen), která převažovala v severní části okresu. V jižní části převažovalo strojírenství, elektrotechnika, potravinářský průmysl, plátenictví a výroba papíru. Porevoluční změny v ekonomice odstartované v roce 1991 a tlak na rostoucí globalizaci spojenou s importem některých druhů výrobků, měly za následek postupné uzavírání tradičních velkých textilních závodů a skláren. Důvodem byla neschopnost konkurovat výrazně nižším cenám těchto výrobků dovážených z Číny a platební neschopnost těchto podniků z důvodu nespolehlivých zahraničních partnerů (případ Bytexu Rumburk). Konsekvencí těchto okolností byl rostoucí nárůst nezaměstnanosti a následky jsou viditelné dodnes v podobě vysokého počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob z těchto oborů (Němec, 1999).

V oblasti terciárního sektoru, tj. sektoru služeb, převažuje pohostinství, směnářská a obchodní činnost a služby v příhraničních oblastech v turisticky atraktivních lokalitách. Z historického hlediska má zde turistika silné kořeny, neboť první turisté začali účelově navštěvovat a objevovat místní krásy již v 19. století, a tak se původem hornatá a neúrodná oblast začala stávat cílem turistů a výletníků. Od té doby také začínají prvopočátky rozvoje pohostinství a restauračních zařízení.

V roce 2000 došlo v souvislosti s vyhlášením Národního parku České Švýcarsko k tlaku na rozvoj terciárního sektoru, a to v oblasti ubytování, stravování a dalších služeb, včetně služeb spojených s provozem informačních center a národního parku jako celku.

4.5 Trh práce a dopad na podnikovou sféru

Na trhu práce v okrese Děčín dochází dlouhodobě k převisu nabídky práce nad poptávkou. Příčinami, které způsobují tuto nerovnováhu, jsou faktory uvedené v kapitole 5.

4.5.1 Nabídka práce

Jak vyplývá z předchozích charakteristik, nabídku na trhu práce tvoří ve větším počtu ženy. Věková struktura nabídky práce je nejčastěji ve středním věku, tj. 35 - 50 let, následovaná rostoucím počtem osob starších 55ti let. Převažuje zde pracovní síla s nízkou kvalifikací a většina osob je vyučena bez maturitní zkoušky. Z důvodu snahy o skloubení péče o rodinu a práce má individuální nabídka práce charakteristické zpětné zakřivení z důvodu částečné preference volného času. Nabídka dlouhodobě převyšuje poptávku, což dokládá nedostatečný počet volných pracovních míst. Důkazem je vysoký počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.

4.5.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je tvořena místními firmami. Detailní analýzu ekonomických subjektů lze nalézt v podkapitole 5.7.1. Vývoj počtu ekonomických subjektů v okrese je uveden v tabulce č. 3.

Tabulka 3: Ekonomické subjekty v okrese Děčín v letech 2006 až 2011

Ekonomické subjekty	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Fyzické osoby	21 026	23 568	23 642	23 145	23 240	23 341
Právnícké osoby	7 483	5 371	5 844	5 966	6 077	6 074
Celkem	28 509	28 939	29 486	29 111	29 317	29 415

Zdroj: ČSÚ, 2012c, Veřejná databáze ČSÚ, Ekonomické subjekty podle právní formy, upraveno autorem

Postupný nárůst celkového počtu ekonomických subjektů v letech 2006 až 2008 koresponduje s tehdejší ekonomickým růstem v celé ČR. Tento příznivý vývoj byl ukončen hospodářskou krizí, která postihla republiku na konci roku 2008. V posledních dvou letech docházelo k nárůstu počtu ekonomických subjektů, avšak v porovnání s ostatními okresy se nejedná o významný nárůst. V roce 2011 navíc sice došlo k nárůstu počtu fyzických osob, avšak počet právníckých osob se snížil. Toto snížení má negativní vliv na zaměstnanost, neboť právnícké osoby jsou schopny zaměstnávat větší počet pracovníků.

Mezi nejčastější sektory hospodářství patří již zmíněný průmysl a cestovní ruch, tj. terciární sféra. V průmyslu převažoval strojírenský, textilní a sklářský průmysl. Významné podniky okresu Děčín je možné identifikovat z následující tabulky č. 4, kde je porovnání počtu zaměstnanců těchto subjektů v roce 2000 a 2011.

Tabulka 4: Vybrané ekokonické subjekty a počet jejich zaměstnanců v roce 2000 a 2011

Obchodní název	Počet zaměstnanců v roce		Poznámka
	2000	2011	
AlusuisseDěčín, s. r. o.	500 – 999	-	Subjekt nenalezen
Benar, a. s.	250 – 499	-	Počet zaměstnanců neuveden
Desta-CZ, a. s.	250 – 499	0	Firma zanikla r. 2001
Elite, a. s.	350	50 - 99	
Ferox, a. s.	250 – 499	510	
Kabelovna Děčín Podmokly, s. r. o.	500 – 999	200 - 249	V RES 2 subjekty pod tímto názvem, 1. subjekt založen 1991- v roce 2008 zkrachoval, druhý subjekt zapsán r. 2003
Kovošrot Děčín, a. s.	250 – 499	0	Firma zanikla r. 2008
KWL, s. r. o.	250 – 499	150	
Lukram	250 – 499	250	
Novia, spol. s r. o.	250 – 499	25 - 49	
Obalex, s. r. o.	500 – 999	Neuveden	2003 firma v úpadku, konkurz zrušen z důvodu splnění rozvrhového usnesení
Ryko, a. s.	250 – 499	165	
Severočeská energetika, a. s. (SČE, a. s.)	1000 - 1999	1232	Zánik subjektu v důsledku fúze s ČEZ, a. s. a vznik spol. ČEZ Distribuce, a. s.
Stap, a. s.	250 – 499	255	
TOS Varnsdorf, a. s.	500 – 999	462	
Velveta, a. s.	1000 – 1999	250 – 499	Firma silně poznamenána strukturálními změnami místního průmyslu, dnes omezený zakázkový provoz s výrobou pro IKEA ČR, s. r. o.

Zdroj: MMR, 2000, Ústav územního rozvoje a ČSÚ, 2012d, Registr ekonomických subjektů, upraveno autorem

Jak lze vidět z předcházejícího přehledu firem, docházelo ke krachu velkých společností, které zaměstnávaly více než 250 pracovníků. Příčinou je pokračování restrukturalizačních procesů po roce 2000 a v jednom případě také ekonomická krize. V některých textilních podnicích, které udržely svou existenci, došlo k výrazné redukci počtu zaměstnanců. Výše

uvedené podniky zaměstnávaly od roku 2000 více než 100 zaměstnanců. Jejich zaměření odpovídá převažující skladbě průmyslu. Výrobou a úpravou textilií se zabývaly společnosti Velveta, a. s. s výrobou sametu, manšestru a zpracováním bavlny; dále společnost Benar, a. s. a Stap, a. s. s výrobou stuh a průmyslových textilií. Výrobním programem společností Novia, spol. s r. o. a Elite, a. s. byla výroba a prodej punčochového zboží. I přes zachování výroby těchto dvou celorepublikově známých firem, došlo v průběhu let ke snížení počtu zaměstnanců až na desetinu. Druhá zmíněná firma a společnost Velveta, a. s. představovaly za minulého režimu pro oblast jedny z nejsilnějších zaměstnavatelů, svým významem se podobaly dnešní Škodě auto, a. s. v Mladé Boleslavi.

Ve strojírenství vyniká firma TOS Varnsdorf, a. s., která představuje v současné době jednoho z nejprestižnějších zaměstnavatelů v severní části okresu. Přestože v současnosti nenabízí tato firma žádná volná pracovní místa a od roku 2000 do roku 2005 se počet zaměstnanců snižoval, patří firma k největším zaměstnavatelům v okolí. V období od roku 2005 do roku 2008 došlo k růstu poptávky po produktech firmy a tedy i k růstu poptávky po zaměstnancích, ale tento vývoj byl zastaven ekonomickou krizí. Poměrně novou firmou se strojírenským zaměřením je Benteler Automotive Rumburk, s. r. o., která se specializuje na výrobu dílů pro automobilový průmysl. Od roku 2004, kdy zde firma začala působit s necelými dvěma stovkami zaměstnanců a v současné době zaměstnává 650 lidí, přispívá k vyšší zaměstnanosti především u převažující skupiny obyvatel vyučených v oboru, jejichž práci poptává. Přestože firma v současné době také žádná volná pracovní místa nenabízí, započala s rozšiřující výstavbou, po jejímž dokončení vytvoří 108 nových pracovních míst.

Mezi další významné podniky patří HAAS + SOHN Rukov, s. r. o. a ABX, s. r. o. (výroba krbových kamen), Plaston CR, s. r. o. (výroba plastů), PLAST Modrá, spol. s r. o. a TOPOS, a. s. (výroba strojů), atd. Převažují tedy firmy z oblasti strojírenského průmyslu, a tak je poptávka po práci těchto firem na zdejším trhu práce převážně po odborně kvalifikované pracovní síle, tj. po osobách vyučených. Vzhledem k charakteru poptávané práce mají vyšší šanci na nalezení pracovního uplatnění muži.

4.5.3 Dopad na podnikovou sféru

Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti v okrese, která stabilně překračuje republikový průměr, je zajímavé sledovat, zdali má její výše či skladba vliv na místní podnikatelské prostředí. Vysoká míra nezaměstnanosti a z ní plynoucí nadprůměrně vysoký počet uchazečů na 1 volné pracovní místo mají za následek posílení vyjednávací pozice místních firem ve vztahu k zaměstnancům. I když není předmětem této diplomové práce zkoumání mzdového vyjednávání ani spravedlivosti ohodnocení místních pracovníků, je zřejmé, že firmy jsou zde ve velké výhodě. Lze konstatovat, že mají do jisté míry charakter oligopsonu a svou sílu uplatňují stanovováním mzdy pod úroveň průměrné mzdy vyplácené v ČR, ale také pod úroveň kraje. Vzhledem k obecnému nedostatku pracovních příležitostí pak tito zaměstnanci musejí mzdu akceptovat, i když za výkon stejné profese by na jiném místě dostali více peněz. Firmy mají mnohem větší možnost náhrady za odcházející pracovníky. Nezaměstnanost se však podepisuje na podnikatelské základně také negativním způsobem. Příčinou je převažující skladba nezaměstnanosti. Jak bylo uvedeno, převažuje zde nabídka pracovní síly s nízkým vzděláním a kvalifikací. Bohužel právě nízká kvalifikace místní pracovní síly již několikrát odradila potenciálního investora od výstavby podniku v této oblasti, protože prvním krokem investorů bývá zpravidla zjištění lidského potenciálu ve zkoumané oblasti. Po zjištění neuspokojivé míry vzdělanosti přesunuly tyto subjekty svou pozornost jinam.

5. Analýza faktorů determinujících vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín

Náplní diplomové práce je analyzovat vybrané faktory ovlivňující nezaměstnanost v okrese Děčín ve sledovaném období. Faktory, které ovlivňují nezaměstnanost na úrovni ČR, mají logicky vliv také na vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Děčín. Mezi tyto faktory patří strukturální změny v ekonomice, hospodářský cyklus, globalizace světového hospodářství, ekonomická krize z přelomu let 2008/2009, státní politika zaměstnanosti, mobilita pracovní síly nebo nahrazování pracovní síly stroji v důsledku technologického pokroku. Postupné zvyšování vyspělosti společnosti prostřednictvím automatizace a robotizace některých činností mělo za následek zhoršení situace pracovníků s nízkou kvalifikací.

Mezi další faktory, které vystupují v okrese jako determinanty nezaměstnanosti, lze zařadit místní politiku obcí a dopravní obslužnost, nedostatek volných pracovních míst, vzdělanost a problém dlouhodobé nezaměstnanosti, při níž dochází k rezignaci na hledání zaměstnání, ke ztrátě dovedností a pracovních návyků, což má za následek horší uplatnění těchto osob na trhu práce.

5.1 Globalizace a strukturální změny v ekonomice

S nástupem demokracie po pádu komunistického režimu začalo docházet k restrukturalizaci průmyslu v podobě uzavírání závodů ze zastaralých odvětví průmyslu. Tento trend probíhal v ekonomice také po roce 2000. Neustále sílící trend globalizace celosvětového hospodářství dolehl také na oblast okresu Děčín. V minulosti lze vypočítat negativní vliv restrukturalizace průmyslu a propojování světa v krachu a uzavírání tradičních závodů a podniků z textilního a sklářského průmyslu. Příkladem může být zánik známé společnosti Bytex, která se zabývala výrobou textilií pro nábytkářství. V době největší prosperity zaměstnával podnik každého desátého občana města Rumburk. Krach tohoto podniku pak negativně dolehl i na okolní firmy a docházelo k postupnému omezování produkce v celorepublikově známých společnostech Velveta, a. s. a Elite, a. s., které taktéž zaměstnávaly velkou část místního obyvatelstva. Postupnou redukcí výroby

došlo téměř k uzavření těchto závodů a v současné době zde výroba skomírá v závislosti na velikosti a četnosti malého počtu zakázek. Uzavření firmy Bytex mělo za následek vysoký nárůst nezaměstnanosti a s jeho následky se zde dosud okolí nevyrovnalo. Mnoho žen z textilního průmyslu nenašlo ani po absolvování rekvalifikace pracovní uplatnění z důvodu nezájmu ze strany místních podniků a staly se tak dlouhodobě nezaměstnanými, což dále snižovalo jejich šanci na zaměstnání. Velké podniky z převažujícího strojírenství se v posledním desetiletí přidávají k praktikám přesouvání výroby směrem na východ z důvodu úspory nákladů, mimo jiné také mzdových. Například strojírenský podnik TOS Varnsdorf, a.s. začal postupně s výrobou obráběcích strojů v Číně. Častou a oblíbenou destinací se kromě Číny a Indie také stává bližší Ukrajina. Okres Děčín je také navíc situován v příhraniční oblasti, a proto po otevření hraničního prostoru po vstupu České republiky do Evropské unie došlo k hromadnému propouštění pracovníků celní kontroly.

5.2 Ekonomická krize

Finanční krize, která nastala v USA v roce 2007 jako důsledek neschopnosti dlužníků splácet hypoteční úvěry, se následně rozšířila i do Evropy a postihla většinu tržních ekonomik. Na konci roku 2008 se začala projevovat také v České republice a nevyhnula se ani okresu Děčín. Příkladem je zánik společnosti Kovošrot Děčín, a. s. a hromadné propouštění ve většině místních subjektů. Jako modelový příklad lze uvést situaci ve společnosti TOS Varnsdorf, a. s., která začala v plném rozsahu pociťovat krizi až v roce 2009. Z celkového počtu 680 zaměstnanců z roku 2008 došlo krátce před uvolňováním k náboru 15ti zaměstnanců, avšak v průběhu roku byla firma nucena redukovat stav zaměstnanců a výpověď dostalo 229 zaměstnanců. Některé firmy začaly pociťovat následky krize již na konci roku 2008, například společnost HAAS+SOHN Rukov, s. r. o., která byla nucena na konci tohoto roku propustit 11 z celkového počtu 217 zaměstnanců. Situace po první vlně ekonomické krize se i přes její slábnoucí efekt vrací do normálu jen velmi pozvolna. To dokládá menší počet zaměstnanců než v době před krizí, např. u firmy TOS Varnsdorf, a. s. v roce 2010, která měla 462 zaměstnanců. V současné době došlo k přijetí cca 40ti zaměstnanců. Naopak ve firmě HAAS+SOHN Rukov, s. r. o. je v tomto roce ještě nižší počet pracovníků, a to 191.

5.3 Migrace nepřizpůsobivých osob

V poslední době dochází na území Šluknovského výběžku, který je součástí okresu Děčín, ke zvýšenému počtu migrace tzv. nepřizpůsobivých osob z jiných koutů republiky. Příčinou tohoto pohybu byla spekulace s byty, které byly původně ve vlastnictví města, a došlo k jejich prodeji soukromým subjektům. Osoby, které na území přicházejí, mají spíše nižší vzdělání a jsou nezaměstnaní, což dále navyšuje již tak vysoký počet nezaměstnaných a místní trh práce není schopen nově příchozí pracovní sílu absorbovat.

5.4 Infrastruktura a dopravní obslužnost

Problémem, který má vliv na nezaměstnanost v okrese, je zastaralá a nevyhovující infrastruktura. Její špatný stav má vliv na dopravní obslužnost osob a přepravu nákladů. To představuje komplikace a bariéry nejen pro firmy při přepravě nákladů, materiálu nutného pro výrobu a zboží, ale také pro dopravu osob. Nedostatečná propojenost a počet spojů s okolními většími městy, složitost dopravy doprovázená mnohdy zbytečnou nutností přestupů, má do jisté míry ovlivňující negativní vliv na mobilitu místního obyvatelstva. Jako příklad lze uvést dopravní spojení se statutárním městem Libercem ze sousedního Libereckého kraje, kde je větší počet pracovních příležitostí. Z oblasti Šluknovského výběžku, konkrétně z Rumburku a okolí Dolní Poustevny, existují do tohoto města pouze dva spoje za den, a to jeden v dopoledních hodinách a druhý až v pozdním odpolední. Z tohoto důvodu je pro občany, kteří nedisponují vlastním osobním automobilem, nemožné najít si práci ve vzdálenější lokalitě. Situace je podobná také v případě krajského města Ústí nad Labem, do kterého se lze dostat z oblastí mimo okresní město Děčín pouze z tohoto města, a proto musí lidé nejprve absolvovat cestu do Děčína s následným přestupem. Samotná délka cesty, která hromadnou dopravou trvá i déle než 2 hodiny, znemožňuje nalezení práce i v tomto městě. Jak dokládají údaje z ČSÚ (2012e), na celém území okresu nevede žádná dálnice a také hustota rychlostních silnic a silnic 1. třídy je podprůměrná. Hustota silnic 2. a 3. třídy je v porovnání s ostatními kraji spíše průměrná, stejně tak jako relativní délka pozemních komunikací, která značí vybavenost obyvatel oblasti silnicemi a dálnicemi. Toto tvrzení deklaruje 46. místo okresu z celkového počtu 77

okresů v hustotě silnic a dálnic v roce 2005. Na území okresu bylo v té době 68,1 km silnic a dálnic na 100 km². Republikový průměr činil 70 km/100 km².

5.5 Demografické aspekty

Mezi faktory, které ovlivňují nezaměstnanost v tomto okrese, lze zařadit několik demografických hledisek týkajících se místního obyvatelstva. Souvislost těchto aspektů je všeobecně zřejmá v celorepublikovém měřítku a tyto faktory se tedy dotýkají také zkoumané oblasti. Ovlivňujícími faktory, na které bude v této diplomové práci brán zřetel, jsou v tomto případě pohlaví, věk a vzdělání. Mezi další faktory patří mobilita obyvatel či příslušnost k menšině.

5.5.1 Pohlaví

V průběhu celého sledovaného období převyšoval dlouhodobě počet žen počet mužů, avšak jak uvádí tabulka č. 5, vyšší počet nezaměstnaných žen oproti mužům byl zaznamenán jen mezi lety 2005 až 2009.

Tabulka 5: Počet nezaměstnaných žen a mužů v letech 2000 – 2011

Rok	Ženy	Muži
2000	.	.
2001	.	.
2002	5 201	5 397
2003	5 370	5 902
2004	5 415	5 767
2005	5 508	5 492
2006	4 978	4 868
2007	4 507	4 096
2008	4 319	3 934
2009	5 330	5 317
2010	5 126	5 605
2011	4 691	4 795

Zdroj: PAPEŽ, M., Statistický bulletin úřadu práce, upraveno autorem

(.) - údaj není k dispozici

Ženy na trhu práce patří obecně mezi rizikové skupiny, kterým by měla být věnována při hledání zaměstnání větší pozornost. Častým důvodem preference zaměstnávání mužů na úkor žen je strach zaměstnavatele z častých absencí ženy v zaměstnání kvůli péči o děti. Ženy mají navíc z tohoto důvodu omezenou mobilitu, samy převážně vyžadují zaměstnání v blízkosti bydliště a v porovnání s muži nejsou ochotny dojíždět na delší vzdálenosti, což jim zužuje možnost výběru zaměstnání a omezuje je na danou lokalitu. Ženy v okrese Děčín jsou navíc znevýhodněné převažující skladbou průmyslu, který po restrukturalizaci tvoří z větší části strojírenská výroba a stavebnictví. Krach tradičních textílek a omezení provozu firem zaměstnávajících z velké části především ženy, měl za následek snížení počtu pracovních příležitostí pro ženy. Současná nevýhoda žen na trhu práce spočívá především v nedostatku pracovních míst vhodných pro ženy. Nedostatek profesí lze demonstrovat volnými pracovními místy nabízenými úřadem práce. Při zkoumání nabízených pracovních příležitostí byl v rámci regionu Děčín zájem o strojní dělníky a obsluhu CNC stroje, provozní zámečníky, údržbáře, vozové disponenty, řidiče kamionu a mistry výroby. Pozice vhodná pro ženy byla pouze na pozici šičky a servírky. Nejenom nedostatek vhodných profesí, ale také nabídka rekvalifikačních kurzů pro ženy byla nedostatečná, neboť převažoval počet kurzů vhodných pro muže. Jako příklad může posloužit následující výčet rekvalifikačních kurzů uskutečněných v letech 2008 – 2011 (MPSV, 2012c). Jednalo se např. o kurzy z oblasti svařování a svařování plastů (3 druhy), odborné způsobilosti k činnosti na elektrozařích, rozšíření řidičského oprávnění o nákladní vozidla, truhlářské práce, obsluhy elektrovoziků a motorů a kovoobráběčské práce. Z poradenských činností také převažují ty, které jsou vhodné pro muže. Jednalo se např. o zednické práce, obsluhu motorové pily a křovinořezu, základní kurz obsluhy stavebních strojů, atd.

5.5.2 Věk

Okres Děčín se co do věkového složení nevymyká celorepublikovému trendu stárnutí populace. Jak již bylo uvedeno, došlo v posledních letech k nárůstu počtu seniorů, což dokladuje rostoucí index stáří.

V následující tabulce č. 6 je pro znázornění uvedeno věkové složení obyvatelstva okresu podle zvolených věkových skupin.

Tabulka 6: Věkové skupiny obyvatel okresu Děčín v letech 2007 až 2010

Věková skupina	2007	2008	2009	2010
0 – 14 let	21 022	20 892	20 942	21 011
15 – 24 let	17 745	17 729	17 393	16 836
25 – 34 let	22 571	21 790	20 818	19 869
35 – 44 let	18 963	19 662	20 346	20 871
45 – 54 let	17 092	16 700	16 583	16 435
55 – 64 let	20 568	20 878	21 074	21 151
65 let a více	17 480	18 059	18 584	19 065

Zdroj: ČSÚ, 2012f, Veřejná databáze ČSÚ, Pětileté věkové skupiny v okresech, vlastní výpočet

Věk jako diskriminační faktor na trhu práce vystupuje v podobě dalších dvou rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Na jedné straně se jedná o absolventy a mladé lidi bez praxe, nejčastěji do 25ti let věku, a na druhé straně o osoby starší 50ti let. Tyto osoby pro většinu zaměstnavatelů nejsou žádoucí, neboť dřívější preference zkušeností byla nahrazena dnešním moderním požadavkem mládí, dravosti a dokonalé schopnosti obsluhy počítačové techniky. Navíc zde v určitých případech převažuje strach z delšího zapracování těchto osob, jejich možné častější nemocnosti a relativně brzké možnosti odchodu do důchodu.

Při pomnutí zvýšení počtu nezaměstnaných do věku 25ti let z let 2002 až 2003 lze sledovat příznivou klesající tendenci ve vývoji nezaměstnanosti až do roku 2009, kdy z důvodu ekonomické krize z roku 2008 začalo docházet k hromadnému propouštění osob. Příčinu lze hledat ve snaze zaměstnavatelů udržet ve firmách přednostně zapracované a zkušenější zaměstnance. V následujících dvou letech však u této rizikové skupiny opět došlo k poklesu nezaměstnanosti oproti roku 2009. Příčinou tohoto pozitivního trendu je již zmíněný požadavek a upřednostňování těchto lidí zaměstnavateli a bohužel také migrace mladších lidí za prací do jiných okresů. Protipólem jsou osoby nad 50 let, které představují stabilně velkou část z celkového počtu nezaměstnaných osob. Tento negativní trend se začal projevovat od roku 2000, kdy až do roku 2005 docházelo každoročně k nárůstu nezaměstnanosti této skupiny. Vysoké nárůsty počtu nezaměstnaných v této věkové skupině lze hledat ve strukturálních změnách průmyslu, protože v tradičních odvětvích, kterých se restrukturalizace nejvíce dotkla, pracovala převážně tato věková

generace. Tato skupina má navíc oproti mladším ročníkům nižší mobilitu, která je způsobena bydlením a rodinou v oblasti a obecným strachem starších osob ze změny prostředí. Výjimkou ve vývoji nezaměstnanosti je období od roku 2006, které se vyznačovalo snižováním míry nezaměstnanosti u všech skupin. Příčinu lze hledat v probíhajícím hospodářském růstu a neustálém rozvoji sektoru služeb pro podporu turismu v národním parku. Úspěšný byl také program Příležitost, který byl zaměřen na vytvoření dlouhodobě udržitelných míst pro osoby starší 50ti let. Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti kolísal ve sledovaném období z pětinnového podílu ke čtvrtinovému a v roce 2007 dokonce dosáhl téměř 30 %. Následně se vrátil pod úroveň 25 %. Detailní vývoj zachycuje tabulka č. 7.

Tabulka 7: Nezaměstnaní do 25ti let a nad 50 let v letech 2002 až 2011

Rok	Nezaměstnaní do 25 let	Nezaměstnaní do 25 v %	Nezaměstnaní starší 50 let celkem	Nezaměstnaní nad 50 v %
2000	2 400	26,58	1509	16,71
2001	2328	25,93	1533	17,07
2002	2 676	25,25	2 048	19,32
2003	2 856	25,33	2 292	20,33
2004	2 496	22,32	2 416	21,60
2005	2 244	20,40	2 642	24,01
2006	1 772	17,99	2 584	26,24
2007	1 409	16,38	2 520	29,29
2008	1 332	16,14	2 391	28,97
2009	1 963	18,44	2 847	26,74
2010	1 849	17,23	2 857	26,63
2011	1 816	19,14	2 200	23,19

Zdroj: PAPEŽ, M., Statistický bulletin úřadu práce, vlastní výpočet

5.5.3 Vzdělání

Jak již bylo uvedeno, okres Děčín se potýká s velmi nízkým počtem vysokoškoláků a žádná vysoká škola se na území okresu ani nevyskytuje. Z tohoto důvodu musí studenti volit školy v jiných okresech, případně také krajích, neboť na území Ústeckého kraje, kam okres Děčín administrativně spadá, je pouze 1 VŠ. Po absolvování VŠ se však většina lidí zpátky nevrací a zůstává v místě studia, případně odchází do většího města. Důvodem je vyšší šance nalezení zaměstnání společně s vyšším mzdovým ohodnocením, které je v okrese oproti jiným lokalitám nízké. Průměrná mzda je v okrese Děčín pod celostátním

průměrem a v porovnání krajů vykazuje celý Ústecký kraj také nižší průměrnou mzdu. Příkladem je porovnání průměrné mzdy v Ústeckém kraji, kde podle údajů ČSÚ (ČSÚ, 2012g) v roce 2010 činila průměrná hrubá měsíční mzda u fyzických osob (FO) 21 409 Kč oproti Středočeskému kraji, kde tato hodnota dosahovala 23 021 Kč. V hlavním městě Praze, kam místní lidé nejčastěji odcházejí, činila průměrná mzda u FO 29 545 Kč. Je však důležité si uvědomit, že téměř dvě třetiny lidí obvykle průměrné mzdy nedosahují a pobírají mzdu nižší.

Již zmíněný trend slučování škol a následně vnímaná nižší kvalita školy mají za následek nedůvěru ze strany veřejnosti, kterou implikuje neochota zaměstnavatelů zaměstnat absolventy těchto škol. Dochází tedy k horšímu uplatnění těchto osob na trhu práce.

Okres Děčín patří mezi regiony s nízkou vzdělaností, jak také dokládají údaje ze socioekonomického rozvoje regionů (Anon, 2006). V roce 2005 obsadil okres třetí místo mezi okresy s nejvyšším počtem lidí bez vzdělání (3,1 %). Velké zastoupení má také počet osob se základním vzděláním, jejichž počet činil 27,3 %. Okres Děčín byl tehdy 11. okresem s nejvyšším počtem osob se základním vzděláním. Obyvatelstvo se středním vzděláním bez maturity představovalo v té době 40,2 % z celkového počtu a v této vzdělanostní struktuře zaujímal okres 38. místo. Jen necelá čtvrtina obyvatel měla v té době středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou, což pro okres znamenalo 62. místo v rámci republiky. Nejmenší počet lidí měl vysokoškolské vzdělání (tehdy 4,5 %), což zařadilo okres na 75. místo v počtu vysokoškoláků v populaci. Nízké vzdělání se tedy pohybovalo nad celorepublikovou úrovní a naopak vyšší vzdělání bylo pod celorepublikovým průměrem. Jak lze vypožorovat, celkem 70,6 % populace okresu nemělo v roce 2005 ani úplné středoškolské vzdělání s maturitou, která v posledních letech představuje minimální standard vzdělání. Nedostatečná vzdělanost je jednou z největších bariér a způsobuje komplikace lidem na místním trhu práce. Tato nízká vzdělanost je důsledkem těžkého průmyslu v regionu a dřívější převahou dělnických profesí nevyžadujících speciální vzdělání.

5.5.4 Zdravotní stav

Schopnost člověka pracovat ovlivňuje jeho zdravotní a psychický stav. Lidé se zdravotním handicapem představují další rizikovou skupinu nezaměstnaných, která si na trhu práce obtížně hledá své uplatnění. Na území okresu Děčín se nachází pouze 14 chráněných dílen, jejichž cílem je naučit handicapované základním dovednostem a připravit je tak pro vstup na trh práce. Dvě z těchto dílen se nacházejí v Rumburku, jedna ve Šluknově a v Dolní Poustevně a zbytek dílen sídlí v Děčíně. Toto nerovnoměrné rozdělení dosti znevýhodňuje zdravotně postižené z jiných měst a oblastí, neboť jejich zdravotní stav jim obvykle nedovoluje dojíždění. Nemají tedy takovou možnost naučit se pracovním návykům a jiným dovednostem, což pro ně představuje na trhu práce velkou překážku. V okrese navíc působí pouze jedna sociální firma, která je konkurenceschopným ekonomickým subjektem zaměstnávajícím převážně handicapované osoby, ale podnikající za účelem dosažení zisku. Vývoj počtu nezaměstnaných se zdravotním handicapem dokumentuje tabulka č. 8.

Tabulka 8: Počet nezaměstnaných se ZPS v letech 2002 až 2011

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet nezaměstnaných se ZPS	1 197	1 283	1 269	1 352	1 339	1 431	1 525	1 547	1 426	1 262

Zdroj: PAPEŽ, M., Statistický bulletin úřadu práce, upraveno autorem

5.5.5 Etnikum

Ačkoli se lze na trhu práce setkat s diskriminací lidí podle rasy a příslušnosti k etniku, nebude předmětem diplomové práce zkoumání tohoto faktoru, neboť z pohovorů uskutečněných na úřadech práce vyplynulo, že i když na území okresu žije určitý počet menšiny (například romské), hlásí se tyto osoby k české národnosti, a proto není možné nijak statisticky dokázat počet těchto osob. Tyto údaje není možné získat ze statistik Českého statistického úřadu ani z úřadu práce, protože zákon zakazuje ÚP selektování formulářů a jejich zvláštní označování u minority za účelem zabránění diskriminace. Je však zajímavé, že i přes tato nařízení stát pravidelně vyžaduje po ÚP reportování počtu minoritního obyvatelstva, což však z obavy o nařčení z diskriminace není možné nijak evidovat.

5.6 Regionální dopady a místní politika

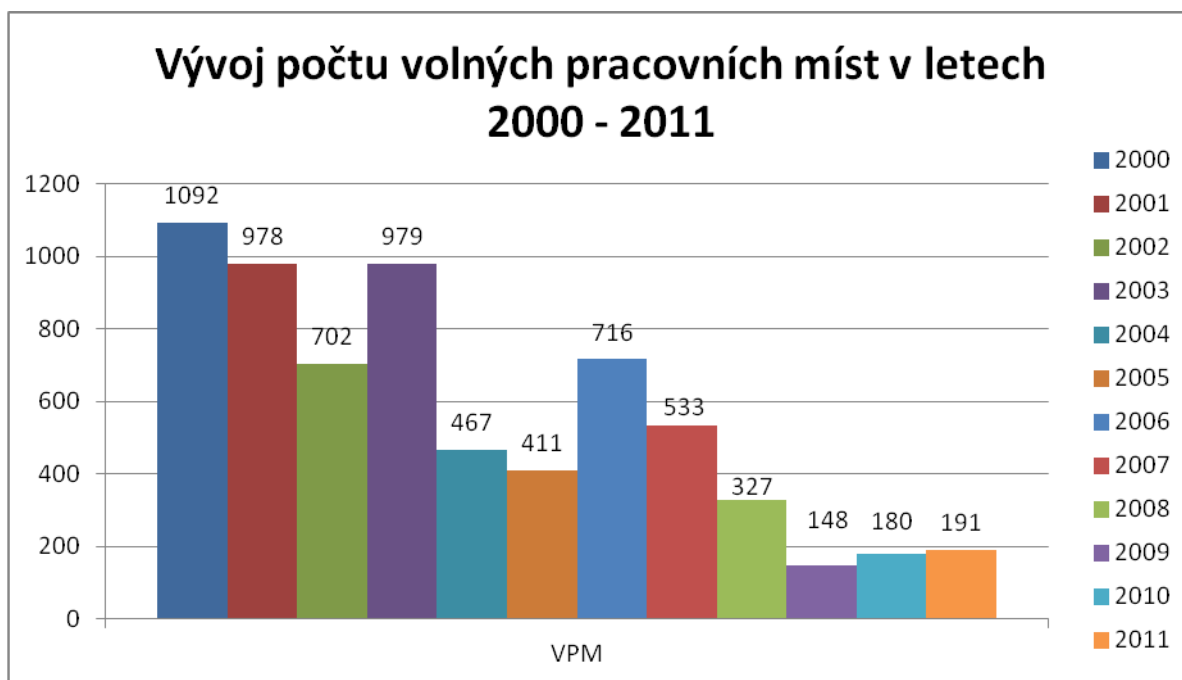
Prostředkem a snahou o snížení nezaměstnanosti ze strany vedení měst a obcí bývá vybudování průmyslových zón. Bohužel v celém okrese Děčín se nacházejí pouze dvě průmyslové zóny, z nichž se jedna nachází v Děčíně a druhá v Rumburku. Obsazení průmyslových zón je však velmi neuspokojivé, neboť průmyslová zóna v Děčíně je zcela neobsazena a město stále nabízí zdejší pozemky bez úspěchu. V průmyslové zóně v Rumburku se nachází pouze jediný závod, a to Benteler Automotive Rumburk, s. r. o. specializující se na výrobu automobilových součástek. Nový závod znamenal pracovní uplatnění pro necelé dvě stovky lidí a v současné době zde pracuje 650 zaměstnanců a po plánovaném rozšíření výroby se tento počet ještě o více než sto zaměstnanců navýší. Z tohoto příkladu je patrné, že i jediná úspěšná firma může mít na nezaměstnanost v regionu obrovský vliv. Bohužel je zde však také neschopnost ze strany obcí průmyslové zóny zaplnit. Příčinou jsou zbytečné časové průtahy, které již odradily nejednoho investora. Příkladem je plánovaná výstavba galvanovny v průmyslové zóně v Rumburku, kdy časové průtahy na úřadech měly za následek ztrátu zájmu ze strany investora. Dalším významným faktorem je nedostatečná schopnost obcí zajistit investiční pobídky. Nástroj investičních pobídek se v rámci okresu nepoužívá, v současnosti je praktikován jen v rámci kraje, který ostatním krajům přiděluje větší počet investičních pobídek.

Nejenom regionální politika, ale také státní politika zaměstnanosti představuje determinující faktor nezaměstnanosti. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti má za cíl snížit nepříznivý stav v podobě výpadku příjmu po dobu bez zaměstnání. V uplynulých letech došlo k úpravě podmínek, co se poskytování této podpory týče. Podpora je poskytována po omezenou dobu a po jejím vyčerpání nebo při nedosažení životního minima při výplatě podpory, jsou státem vypláceny sociální dávky. Podpora sama o sobě není faktorem demotivujícím hledání zaměstnání, avšak sociální dávky a především jejich dlouhodobé zneužívání jsou v současnosti diskutovaným problémem. Využívání sociálních dávek je v praxi obtížné dokázat. Lze se však domnívat, že u osob s nižším vzděláním a současně vyšším počtem spolužijících osob, např. dětí nebo jiných nevýdělečně činných, dochází ke zvyšování a časté kumulaci těchto dávek, a tak se v některých případech takovému jedinci vyplatí zůstat nezaměstnaný. Vzhledem ke složitosti problému

zneužívání dávek a jejich působení jako demotivačního faktoru, nebude předmětem této diplomové práce detailnější rozbor tohoto faktoru.

5.7 Nedostatek volných pracovních míst

Vývoj počtu volných pracovních míst během sledovaného období je zachycen v níže uvedeném grafu na obrázku č. 6.



Obrázek 6: Vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2000 – 2011

Zdroj: PAPEŽ, M., Statistický bulletin úřadu práce, vlastní výpočet

Nejmarkantnější snížení počtu VPM bylo sice zaznamenáno již v roce 2004, avšak klesající trend v počtu volných pracovních míst průměrně o 2000 probíhal nepřetržitě od roku 2006 do roku 2009, kdy postupně došlo k výraznému snížení počtu pracovních míst pod 150. Vývoj v následujících letech sice přinesl zvýšení počtu volných pracovních míst od roku 2009, nicméně tento vývoj nemůže být viděn příliš optimisticky, protože meziroční nárůst počtu volných pracovních míst je oproti ostatním rokům zanedbatelný. Toto lze vypočítat přírůstkem 32 VPM v roce 2010 a v roce 2011 přibýlo pouze 11

míst. Z následujícího vývoje je patrné, že zejména v posledních letech je nedostatek počtu VPM velice vážným problémem, který ovlivňuje nezaměstnanost ve zvoleném okrese.

Co do počtu volných pracovních míst patří okres mezi regiony se spíše nižším počtem pracovních míst, což dokládá srovnání s nejlepším okresem v počtu VPM - Ostrava-město (1 441 míst) a nejhorším okresem Jeseník (64 míst). Z celkového počtu 77. okresů se Děčín umístil na 55. místě v počtu volných pracovních míst.

Aby bylo možné vidět bližší souvislost mezi nezaměstnaností a počtem VPM, bylo přistoupeno k přepočtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na ÚP na 1 VPM a následně bylo provedeno srovnání s průměrnými hodnotami za celou ČR. Výsledky zobrazuje následující tabulka č. 9.

Tabulka 9: Počet uchazečů na 1 VPM

Rok	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	
	Okres Děčín	ČR
2000	8,3	8,9
2001	9,2	8,9
2002	15,1	12,7
2003	11,5	13,5
2004	23,9	10,7
2005	26,8	9,8
2006	13,8	4,8
2007	16,1	2,5
2008	25,2	3,9
2009	71,9	17,4
2010	59,6	18,2
2011	49,7	14,2

Zdroj: PAPEŽ, M., Statistický bulletin úřadu práce, vlastní výpočet

Z předchozího porovnání lze vypožorovat, že vyjma roků 2000 a 2003 překračoval počet uchazečů na 1 volné pracovní místo republikový průměr. V letech 2007 – 2008 se navíc hodnoty v okrese vyšplhaly na šestnásobek republikového průměru, v ostatních letech pak průměrně na trojnásobek republikového průměru.

Jak již bylo uvedeno, nezaměstnanost v okrese Děčín dlouhodobě převyšuje také republikový průměr. Tento jev byl vypořizován po celé sledované období. Konkrétní údaje jsou zobrazeny v následující tabulce č. 10.

Tabulka 10: Porovnání průměrné nezaměstnanosti v okrese Děčín s ČR

Rok	Průměrná nezaměstnanost	
	Okres Děčín	ČR
2000	13,5	9,0
2001	13,1	8,5
2002	14,2	9,2
2003	15,3	9,9
2004	15,6	10,2
2005	15,0	9,0
2006	14,1	8,1
2007	11,7	6,6
2008	10,2	5,4
2009	13,4	8,0
2010	15,1	9,0
2011	14,3	8,6

Zdroj: MPSV, 2012b, Nezaměstnanost – časové řady

Existuje zde tedy souvislost, podle které má nedostatek počtu volných pracovních míst vliv na vysokou míru nezaměstnanosti v okrese, překračující republikový průměr.

Mezi faktory, které mohou zapříčiňovat nedostatek volných pracovních míst a tedy i vysokou míru nezaměstnanosti, lze zahrnout například nedostatečnou podporu podnikání ze strany orgánů místní správy, nízký počet ekonomických subjektů a krizi z konce roku 2008, kdy firmy přistupovaly k propouštění zaměstnanců spíše než k tvorbě nových VPM.

5.7.1 Počet podniků v okrese Děčín

Po provedeném srovnání počtu podniků v okrese Děčín s četností podniků v ostatních okresech se nepotvrdila teze, že na vysokou míru nezaměstnanosti v okrese má vliv malý počet ekonomických subjektů. V letech 2005 – 2010 patřil okres se svým počtem subjektů mezi lepší průměr v republice, jak dokládají údaje ČSÚ (ČSÚ, 2012g). Nejlepšího umístění v meziokresním srovnání dosáhl v roce 2007, kdy se umístil na 20. místě, naopak v předchozím roce byla 23. příčka nejhorším umístěním. V ostatních letech zaujímal okres 21. a 22. místo z celkového počtu 77 okresů. Vzhledem k poměrně vysokému počtu

podniků a současnému nízkému počtu volných pracovních míst nelze hledat souvislost a příčinu v nedostatku podniků jako ovlivňujícího faktoru počtu volných pracovních míst. Z tohoto důvodu bylo přistoupeno ke zkoumání velikosti podniků podle počtu zaměstnanců. Pro určení velikosti podniků byla přijata pravidla EU, která byla zjednodušena pouze na počet zaměstnanců. Na základě této charakteristiky lze dělit podniky na mikropodniky (do 10ti zaměstnanců), malé podniky (do 50ti zaměstnanců), střední podniky (do 250ti zaměstnanců) a velké podniky (nad 250 zaměstnanců).

V následující tabulce č. 11 je uveden vývoj počtu ekonomických subjektů v členění dle počtu zaměstnanců. Údaje jsou dostupné od roku 2005 do roku 2011.

Tabulka 11: Počet ekonomických subjektů v okrese Děčín v letech 2005 - 2011

Rok	Neuvedeno	Bez zaměstnanců	Mikropodnik	Malý podnik	Střední podnik	Velký podnik	Celkem subjektů
2005	17 392	7 573	2 155	499	141	8	27 777
2006	18 126	7 428	2 285	508	143	11	28 509
2007	19 338	6 636	2 297	508	143	10	28 939
2008	18 385	8 173	2 262	509	141	16	29 486
2009	17 835	8 476	2 171	475	138	16	29 111
2010	18 172	8 401	2 147	447	133	17	29 317
2011	18 371	8 426	2 043	427	132	16	29 415

Zdroj: ČSÚ, 2012g, Veřejná databáze ČSÚ, Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců, vlastní výpočet

I přes jisté zkreslení údajů, které je způsobeno neuvedeným počtem zaměstnanců (tento počet odpovídá proporcionálně ostatním okresům), lze z následující tabulky odvodit některé závěry, které vysvětlují nízký počet volných pracovních míst. V okrese existuje zhruba srovnatelný počet mikropodniků, jako v ostatních okresech. V počtu podniků bez zaměstnanců se řadí mezi okresy s vysokou mírou těchto subjektů a bohužel zaujímá vyšší příčky v tomto hodnocení, což může mít souvislost s nedostatkem VPM. Z tabulky je také patrný klesající trend počtu mikropodniků, malých i středních podniků. Klesající počet těchto subjektů má za následek spíše rostoucí nezaměstnanost a podniky, které se nacházejí v krizi, obvykle spíše přistupují k propouštění zaměstnanců, než k jejich náboru. Logicky tím dochází ke zvyšování počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo. Navíc v porovnání s ostatními okresy je zde spíše nižší počet malých, středních a velkých podniků oproti ostatním. Toto tvrzení dokazuje v tabulce č. 12 porovnání okresu s nejlepším okresem (Ostrava-město) a dalšími okresy, které v četnosti subjektů dosahují

podobných hodnot, ale jsou zde zastoupeny i okresy s nižším absolutním počtem subjektů. Údaje jsou porovnávány k roku 2010.

Tabulka 12: Počet ekonomických subjektů ve vybraných okresech v roce 2010

Okres	Neuvedeno	Bez zaměstnanců	Mikropodnik	Malý podnik	Střední podnik	Velký podnik	Celkem subjektů
Ostrava-město	44 624	22 640	7 289	1 469	371	98	76 491
Vsetín	16 785	10 803	2 638	653	139	29	31 047
Uherské Hradiště	16 446	10 893	2 684	575	147	24	30 769
Nový Jičín	17 409	9 505	2 341	527	121	27	29 930
Děčín	18 172	8 401	2 147	447	133	17	29 917
Ústí nad Orlicí	16 636	9 493	2 276	556	162	25	29 148
Náchod	16 785	10 803	2 638	653	139	29	25 401

Zdroj: ČSÚ, 2012g, Veřejná databáze ČSÚ, Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců

Z tabulky je patrné, že i přes četné zastoupení ekonomických subjektů okres v porovnání s ostatními okresy, které mají i nižší počet těchto subjektů, má nižší počet malých a středních podniků a velkých podniků, které svou velikostí představují větší potenciál zaměstnanosti. U okresu Nový Jičín i přes nižší počet středních podniků, který se oproti Děčínu příliš neliší, dosahuje tento okres vyššího počtu malých podniků a zároveň také velkých podniků. Je zřejmé, že v počtu velkých podniků převyšují ostatní okresy Děčín téměř o třetinu a právě nízká četnost těchto podniků má za následek nedostatek počtu volných pracovních míst.

Pro další analýzu je také vhodné zjistit počet ekonomicky aktivního obyvatelstva připadajícího na 1 firmu. Tento údaj lze vypočítat jako podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva a počtu ekonomických subjektů (5). Informace o ekonomicky aktivním obyvatelstvu jsou pravidelně zjišťovány při Sčítání lidu, domů a bytů. Toto statistické zjišťování probíhá v intervalu po uplynutí 10 let a jsou zde tedy k dispozici údaje z roku 2001 a z roku 2011. Pro ilustraci je zde uveden údaj za poslední rok na základě předběžných výsledků sčítání lidu.

$$\text{počet ek. aktivních na 1 firmu} = \frac{61\,660}{29\,415} = 2,1 \quad (5)$$

Podle výsledku připadá na 1 firmu 2,1 ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Ač se počet podniků v regionu jevil jako příznivý a dával naději na možné vyšší počty VPM, problém spočívá ve struktuře těchto podniků, neboť převažuje počet subjektů, které jsou schopny zaměstnat velmi malý nebo také žádný počet ekonomicky aktivního obyvatelstva a v meziokresním srovnání je zde menší počet subjektů, které by mohly zaměstnat a tedy i nabídnout vyšší počet VPM.

Otázkou tedy je, proč v regionu převažují spíše podniky jednotlivců a firmy bez zaměstnanců a naopak podíl větších firem je nízký a je tedy i nízký počet VPM. Vliv na současnou situaci má nedostatečná podpora podnikatelské základny, která je způsobena nízkou vzdělaností místního obyvatelstva, která determinuje zaměření zdejší podnikatelské sféry na strojní výrobu. Nízká vzdělanost brzdí také potenciální rozvoj služeb souvisejících s turistickým ruchem kvůli národnímu parku a neschopnost komunikace v cizím jazyce dělá místu špatnou image, a tím nepodporuje příval turistů do regionu. Dalším problémem je přílišná byrokracie a vymáhání plnění náročných právních předpisů a nařízení ze strany zastupitelstva, státu a v posledních letech také EU. Příkladem je omezení provozu četných restauračních zařízení v okrese z důvodu zpřísnění hygienických podmínek provozu těchto zařízení ze strany EU. Nedostatek financí na nákup nového vybavení měl za následek uzavření několika pohostinských zařízení. Další překážkou pro podnikání je nedostatečná a špatná infrastruktura. Špatný stav a nízká hustota silniční sítě mají negativní vliv na možnost zásobování nebo přepravy nákladů nutných pro výrobu a absence dálnice také ztěžuje přepravu v podobě nutnosti hledání alternativních cest s delší dobou dopravy a jistou obtížnější dostupností do větších měst a sousedního Německa. Pro zlepšení podnikatelského prostředí jsou tedy mimo jiné důležité investice do infrastruktury, které spočívají v její obnově a rozšíření.

Nedostatečný počet firem může být také způsoben nedostatečnou podporou podnikání ze strany orgánů územní samosprávy. Příkladem je absence poskytování investičních pobídek na území okresu Děčín ze strany okresu, protože tyto prostředky jsou poskytovány v rámci kraje. I když okres Děčín spadá do regionu A, tj. regiony upřednostňované v hmotné podpoře na nová pracovní místa, míra poskytování investičních pobídek je

ve srovnání s jejich potřebností velmi malá. Od roku 2000 do roku 2012 bylo podle informací Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest (Anon, 2012) přislíbeno 8 investičních pobídek, z nichž u tří bylo následně zrušeno rozhodnutí nebo došlo k jejich odstoupení. V případě jedné ze zbývajících pobídek nebyla vytvořena žádná nová pracovní místa a podpora měla pouze formu slevy na dani z příjmu právnické osoby (PO). Konkrétně se jednalo o společnost Velveta, a. s. kdy poskytnutí této podpory mělo za účel udržet skomírající výrobu kdysi velkého zaměstnavatele varnsdorfského regionu. Dvě investiční pobídky byly poskytnuty firmě Benteler Automotive Rumburk, s. r. o. Obě pobídky spočívaly ve slevě na dani z příjmů PO, hmotné podpoře na tvorbu nových pracovních míst a hmotné podpoře na školení a rekvalifikaci. Ostatní pobídky byly pouze ve formě slevy na dani. První z pobídek byla maximálně efektivní, neboť došlo k vytvoření 352 pracovních míst. Současně se jedná o nejvyšší počet nově vytvořených pracovních míst, druhá pobídka přinesla již jen 23 nových míst a ostatní pobídky 45 a 3 nová pracovní místa (u investičních pobídek ve formě slevy na dani). Jak je vidět na příkladu nejúspěšnější investiční pobídky, tento nástroj zabírá, a proto je vhodné ho poskytovat a využívat, protože tyto investiční pobídky představují vysoce efektivní nástroj zvyšování počtu volných pracovních míst.

Bohužel místní subjekty často nesplňují všeobecné podmínky poskytování, mezi které patří mimo jiné podmínění poskytnutí investice do zpracovatelského průmyslu leteckého oboru, kosmonautiky, dopravních prostředků, informačních technologií, telekomunikací a farmaceutiky. Všechna tato odvětví jsou náročná na kvalifikovaný personál, a právě zde narážíme na problém nízké vzdělanosti místních obyvatel. Právě vzdělanostní struktura znemožňuje rozvoj některých oborů a odrazuje potenciální investory od výkonu činnosti v tomto regionu. Z tohoto důvodu bylo přistoupeno k analýze počtu volných pracovních míst podle struktury požadovaného vzdělání a k jejich srovnání s nezaměstnanými uchazeči podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

5.7.2 Požadavky na vzdělání u VPM a uchazeči o zaměstnání dle vzdělání

Přehled volných pracovních míst podle požadavku zaměstnavatele na vzdělání a uchazečů dle vzdělání je zobrazen v tabulce v příloze A. Pro zjednodušení bylo pod kategorií bez vzdělání zahrnuto také neúplné základní vzdělání. Z důvodu odlišné koncepce Statistického bulletinu úřadu práce z roku 2005 nebylo možné zjistit informace o volných pracovních místech v členění podle vzdělání a také uchazeči dle vzdělání byli v několika kategoriích vzdělání sumarizováni, tudíž není možné zjistit přesný počet uchazečů v podrobnějším členění dle vzdělání v některých stupních vzdělání. Proto při porovnávání nebude na tento rok brán zřetel.

Jak lze vypožorovat, nejvyšší zastoupení mezi uchazeči o zaměstnání tvoří lidé vyučení, kteří jsou následováni lidmi se základním vzděláním a praktickou školou. Třetí nejpočetnější skupinou jsou lidé s úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez výučního listu. Ve sledovaných letech korespondovala nabídka volných pracovních míst podle vzdělání se skutečnou strukturou vzdělání uchazečů, tj. největší počet volných pracovních míst byl nabízen vyučeným a lidem se základním vzděláním. I když by se zdálo, že je zde soulad nabídky a poptávky z hlediska struktury vzdělání, lze jednoznačně dokázat, že ve všech sledovaných skupinách vzdělání je velký vzájemný nesoulad poptávky a nabídky práce z hlediska převisu nabídky nad poptávkou. Volných pracovních míst je značný nedostatek, což dokládají i nejmenší rozdíly, kdy je volných míst dvakrát méně, jako je uchazečů. Tyto hodnoty se však v závislosti na druhu vzdělání podstatně liší a v některých letech byl počet volných pracovních míst i desetkrát menší než počet uchazečů (viz osoby bez vzdělání). Největším problémem je velký počet lidí bez vzdělání a s ukončeným základním vzděláním. Možnost uplatnění pro tyto osoby je na místním trhu práce mizivá, jak dokládá nízký počet VPM, a tyto osoby jsou na trhu práce v podstatě neumístitelné. Situace však není příznivá ani pro osoby s vyšším vzděláním. Příkladem je velmi nízký počet volných pracovních míst pro absolventy VŠ. Počet těchto absolventů jako uchazečů o zaměstnání je sice nižší, což koresponduje také s nízkým počtem vysokoškoláků v regionu jako celku. Stávající situace však tyto lidi demotivuje k setrvávání v regionu, kde je nízká šance na nalezení uplatnění, což vede k jejich migraci z důvodu nalezení práce nebo lepšího platového ohodnocení za práci, a tím vede i

k bludnému kruhu nízké vzdělanosti v okrese. Při porovnání počtu volných pracovních míst s počtem uchazečů o zaměstnání lze jednoznačně konstatovat, že nízký počet volných pracovních míst ovlivňuje vysokou nezaměstnanost v okrese Děčín. Tímto je potvrzena teze o vlivu nedostatku volných pracovních míst na vysokou míru nezaměstnanosti v okrese.

5.8 Dlouhodobá nezaměstnanost

Problém dlouhodobé nezaměstnanosti spočívá v jejích dopadech, které byly popsány v podkapitole 2.5. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči jsou evidováni na ÚP déle než šest měsíců a představují na trhu práce rizikovou skupinu. Důvodem je postupná ztráta kvalifikace a pracovních návyků, což má vliv na zaměstnavatele, kteří o tyto uchazeče nemají zájem. S prodlužující se dobou evidence také rostou náklady na tyto uchazeče. Tento druh nezaměstnanosti v okrese Děčín představoval ve sledovaném období více než poloviční podíl na celkové nezaměstnanosti. Průměrný podíl dlouhodobé nezaměstnanosti ve sledovaném období činil 60,23 %. Detailní vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti zachycuje tabulka č. 13.

Tabulka 13: Dlouhodobá nezaměstnanost v okrese Děčín

Rok	Délka evidence (v měsících)				Uchazeči celkem	% z celkové nezaměstnanosti
	6 - 9	9 – 12	12 – 24	nad 24		
2002	1 115	818	1 718	2 616	6 267	59,13
2003	1 093	961	2 176	3 080	7 310	64,85
2004	978	868	1 942	3 418	7 206	64,45
2005	897	844	1 918	3 462	7 121	64,74
2006	837	756	1 545	3 056	6 194	62,91
2007	775	710	1 290	2 499	5 274	61,30
2008	711	543	1 043	2 092	4 389	53,18
2009	1 263	1 059	1 595	2 032	5 949	55,88
2010	982	807	1 974	2 374	6 137	57,20
2011	834	626	1 648	2 503	5 611	59,15

Zdroj: PAPEŽ, M., Statistický bulletin úřadu práce, upraveno autorem

Nejvyšší zastoupení je u uchazečů, kteří jsou bez práce více než dva roky. Tato alarmující situace je způsobena již výše popsanými faktory, které se zde vzájemně prolínají. Jedná se především o restrukturalizaci průmyslu, kterou byl okres citelně postižen a se kterou se stále nedokáže vyrovnat. Proto byl region zařazen do regionů se soustředěnou podporou

státu. Důvodem zařazení je fakt, že okres byl uznán jako jeden z oblastí nejvíce postižených restrukturalizací. Splňuje však také další faktory, kterými jsou umístění v periferní příhraniční oblasti, nevhodnost místní půdy pro rozsáhlejší zemědělskou činnost a průměrnou míru nezaměstnanosti nad celorepublikovou úrovní.

6. Zhodnocení současného stavu a vlastní návrh doporučení

I přes veškerou podporu státu a snahu ze strany úřadu práce o řešení neuspokojivé míry nezaměstnanosti v okrese, dochází k malým pokrokům v počtu snižování uchazečů o zaměstnání. V následující podkapitole je uveden výčet činností a opatření, která jsou činěna za účelem zvýšení míry zaměstnanosti. Druhá doprovodná kapitola představuje další možné způsoby řešení a kroky, které by mohly posloužit jako efektivní nástroj snížení míry nezaměstnanosti.

6.1 Aktuální způsoby řešení nezaměstnanosti

Boj s neuspokojivou mírou nezaměstnanosti v okrese řeší kontaktní pracoviště ÚP v Děčíně, Rumburku a Varnsdorfu. V aktivních činnostech převažují první dvě zmíněná pracoviště. Nástrojem pro zvyšování míry zaměstnanosti je uplatňování prvků aktivní politiky zaměstnanosti a čerpání fondů z Evropské unie. Z těchto nástrojů převažují především rekvalifikace a poradenské činnosti. Tyto dvě činnosti z projektu Poradenské činnosti a rekvalifikace, podporující zvýšení zaměstnatelnosti, byly v letech 2008 – 2011 částečně hrazeny z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který je financován ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu (ESF). Většina z celkového objemu 19 513 747,70 Kč (konkrétně 85 %) byla poskytnuta z ESF a zbytek z rozpočtu. Tyto dvě služby využilo v tomto období 2 620 osob. Na kontaktních pracovištích v Děčíně a Rumburku proběhlo celkem 371 rekvalifikačních kurzů v celkové výši 17 096 279 Kč, zbytek částky tvořily poradenské činnosti. Výčet některých druhů rekvalifikací a poradenství lze nalézt v kapitole 5.5.1 (str. 51 – 52). Mezi další typy kurzů patřily kurzy obsluhy počítače, účetnictví a základy podnikání (MPSV, 2012c).

Kontaktní pracoviště Děčín poskytuje několik služeb v oblasti poradenské činnosti:

- **Bilanční diagnostika** – hodnotí se potenciál a schopnosti uchazeče a doporučuje se způsob efektivního využití těchto schopností v pracovním procesu;

- **Efektivní životopis** - pomáhá s vytvořením osobního životopisu a případně také motivačního dopisu;
- **EURES** – informace o možnosti výkonu práce v zahraničí;
- **Finanční gramotnost** – rady uchazečům v případě dluhů, prevence a řešení vlastních finančních potíží uchazečem;
- **I-klub** – možnost hledání pracovních nabídek, tvorby životopisů a jejich vkládání na internet;
- **Individuální akční plán** – plán aktivit směřujících ke zlepšení pozice na trhu práce;
- **Informační schůzka** – poskytování obecných informací o právech a povinnostech uchazeče;
- **Integrovaný systém typových pozic** – komplexní informace o světě práce zahrnující analýzu schopností člověka, kartotéku profesí, databázi vzdělávání a katalog pracovních míst;
- **Job club** - poradenství spojené s informacemi o hledání zaměstnání (psaní životopisů, pohovory nanečisto) a motivace uchazečů;
- **Poradenství k rozjezdu podnikání** – pro uchazeče, kteří chtějí začít podnikat;
- **Poradenství pro osoby se zdravotním postižením** – informace o možnostech zaměstnání pro handicapované;
- **Poradenství pro volbu a změnu povolání** – informace o školách a studijních oborech pro uchazeče se zájmem o studium nebo změnu kvalifikace;
- **Poradenství při zprostředkování zaměstnání** – pomoc při hledání zaměstnání;
- **Pracovní diagnostika** – posuzování vhodnosti vybrané profese;
- **Pracovněprávní poradenství** – informace o pracovněprávních vztazích;
- **Projekty ESF** – projekty pro různé skupiny uchazečů, které mají za cíl zvýšit jejich šanci na uplatnění na trhu práce;
- **Předvýběry vhodných uchazečů na volná pracovní místa pro zaměstnavatele** – hledání potenciálních zaměstnanců z databáze uchazečů pro zaměstnavatele;
- **Příprava na pohovor** – informace a zkouška pohovoru;
- **Rekvalifikace** – zvyšování a prohlubování kvalifikace uchazečů (MPSV, 2012d).

Dále jsou v okrese podporovány společensky účelná pracovní místa a chráněná pracovní místa. Jak již bylo uvedeno, není zde využíváno poskytování investičních pobídek, což může brzdit rozvoj podnikatelského prostředí. Nikdy také nebyl poskytnut příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, i když lidé o tento příspěvek žádali, nesplnili podmínky úplné změny výrobního programu, což podmiňuje přidělení příspěvku. ÚP praktikuje také veřejně prospěšné práce spočívající v úklidu města.

Regionální politika zaměstnanosti započala v roce 2005 s programem s názvem Návrat. Tento regionální program cílí na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče s délkou evidence překračující 3 roky a je určen pro subjekty se sídlem na území okresu. Účelem programu je vytvoření a obsazení pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané z rizikových skupin (ženy, osoby na 50 let, trestaní, lidé bez praxe, apod.). ÚP poskytoval po dobu maximálně jednoho roku příspěvek na mzdu ve výši minimální mzdy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění příjemcům, kteří vytvořili pracovní místa pro tyto uchazeče. V roce 2006 byly vytvořeny dva programy. Prvním programem byl Návrat II, který měl stejné cílení a podmínky jako v předcházejícím roce. Druhým programem, který se uskutečnil v tomto období, byl program s názvem Příležitost, který byl určen nezaměstnaným osobám starším 55 let.

6.2 Návrhy doporučení

Ačkoli se může zdát, že za vysokými čísly v oblasti nezaměstnanosti může především historický vývoj spojený s restrukturalizací průmyslu, kdy místní podniky nebyly schopné obstát v porovnání se vstupujícími zahraničními subjekty po otevření ekonomiky nebo se staly obětí zahraničních investorů, jejichž jediným zájmem bylo omezení výroby, a tím také konkurence, bylo by mylné se domnívat, že se stávající situací je možné se pouze smířit a nedělat nic. Existují zde překážky, které zbytečně brání v efektivitě na trhu práce. Jedním takovým problémem je nepřiměřená administrativní zátěž vyžadovaná po krajských pobočkách ÚP. Po provedených změnách v roce 2011 došlo v pobočkách k redukci pracovníků a stávajícím zaměstnancům přibyla práce za tyto kolegy společně s dalšími administrativními úkony, především v oblasti výplaty sociálních dávek a dávek

hmotné nouze. Na základě této události nemají úředníci ani čas na samotné klienty. Zlepšení situace by jistě pomohlo odstranění byrokracie, vymáhání nesmyslných reportů a komplikace v řízení. V případě, že by zde pracovalo více úředníků, z nichž každý by se specializoval na určitou činnost (např. specialisté na zprostředkování zaměstnání, vytvoření odboru pro pomoc se začátkem podnikání, atd.) došlo by k přesnější a včasější evidenci počtu volných pracovních míst a uchazečů, což se jeví jako klíčový faktor, neboť zde dnes dochází k časové prodlevě v evidenci.

Základy reforem, které by pomohly snižovat míru nezaměstnanosti, v některých případech nelze provádět jen z hlediska území, ale vyžadují také změny v legislativě. Příkladem je podporování malého a středního podnikání, úprava prozatím šedých míst v zákonech, mezi které patří například podnikové školky a způsob jejich financování. Právě zavedení podnikových školek by přispělo k vyšší mobilitě a možnosti zaměstnávat ženy. Diskuze by také měla být věnována zpřísnění liberálních podmínek pro pobyt cizinců, jejichž silná migrace vytlačuje nekvalifikovanou místní pracovní sílu. Zákonodárci by také neměli přestat řešit problém dlouhodobého zneužívání sociálních dávek, který by mohl být řešen omezením některých druhů příspěvků, např. přídavky na děti budou poskytovány maximálně na 2 děti, a proto přestane být větší počet dětí výnosným byznysem bez nutnosti práce. Zajímavou myšlenkou se jeví též prodloužení doby povinné školní docházky do 18ti let, což by významně snížilo počet lidí bez vzdělání či pouze se základním vzděláním v okrese. Tito lidé představují vysoký podíl na nezaměstnanosti a vzhledem k jejich nízké kvalifikaci jsou tito uchazeči prakticky neumístitelní. Lidé vyučení mají vyšší šanci na nalezení zaměstnání oproti nekvalifikovaným, protože uplatnitelnost na trhu práce je přímo úměrná vzdělání. Čím vyšší vzdělání, tím lepší možnosti na trhu práce. Poskytování stipendií by mohlo zajistit vyšší vzdělanost a zvýšit počet lidí s maturitou. Také spojení praxe a školství je nedostatečné a bylo by vhodné finančně motivovat firmy k této spolupráci.

Změny by měly proběhnout také v oblasti místního školství. Je zde malý počet škol se strojírenským zaměřením, přitom trh práce vyžaduje uchazeče z tohoto odvětví průmyslu, který v celém okrese převažuje. Vzhledem k příhraniční poloze regionu by bylo užitečné rozšířit ve školách (počínaje mateřskými) výuku jazyků a dát jim vyšší hodinovou dotaci,

než je současný standard. Jazyky mohou být nahrazeny některé zastaralé předměty typu technických nebo pěstitelských činností, které se ještě na školách vyučují. Důvodem návrhu tohoto kroku je slabá jazyková vybavenost zdejších lidí, kvůli které řada uchazečů nevyužije možnosti práce v sousedním Německu ani v zemích EU, i přes možnost výkonu práce bez pracovního povolení. Následně by mohlo docházet k podpoře práce v EU a větší propagaci této možnosti. Často uchazeči o možnost práce v zahraničí pořádně nevědí nebo se bojí velké složitosti absolvovat proces hledání zaměstnání v cizí zemi. Z tohoto důvodu by ÚP mohl díky zvýšenému počtu pracovníků - specialistů lépe informovat a pomáhat uchazečům.

Problém spočívá také v neschopnosti obcí zaplnit průmyslové zóny. V této oblasti by jistě pomohl nástroj investičních pobídek, které se však rozdělují v rámci kraje, který na periferní oblast víceméně zapomíná. Investiční pobídky by tedy především měly být vypláceny v problémových lokalitách s vysokou mírou nezaměstnanosti a tuto charakteristiku okres Děčín dokonale splňuje. Pro získání prostředků na investiční pobídky by tedy bylo vhodné uvažovat o rozdělení těchto prostředků krajem alespoň rovnoměrně dle okresů.

Nedostatek sociálních firem, které by pomáhaly řešit problém nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, je další oblastí podnikatelské sféry, které by měla být věnována větší podpora a péče. Možností je zvýšení náhradního plnění firmám a umožňování uplatňovat toto plnění prostřednictvím zajišťování některých činností či odebírání výrobků od těchto sociálních firem. Na začátek podnikání těchto subjektů by bylo vhodné poskytnout dotaci, která by se v případě udržitelných subjektů vrátila prostřednictvím úspor nákladů na nezaměstnaného s handicapem.

Pokud nedojde k investicím do infrastruktury, které spočívají v rozšíření silniční sítě a oprav stávajících komunikací, bude oblast nadále vnímána ze strany firem jako lokalita se ztíženými podmínkami pro podnikatelskou činnost. Možností jak snížit míru nezaměstnanosti v okrese lze také vidět ve zvýšení dopravní obslužnosti, což se jeví jako jeden z nejméně náročných kroků. Posílení některých linek do větších měst a zjednodušení dopravy do nich by pozitivně ovlivnilo zaměstnanost, protože by bylo zapotřebí nových

řidičů a díky lepšímu dopravnímu spojení by bylo pro větší část místního obyvatelstva možné za prací dojíždět.

Zastupitelstva obcí v okrese by měla vytvářet dobré podmínky pro rozvoj podnikatelské sféry. Jednou z možností podpory je poskytování výhodných pronájmů podnikatelských prostor subjektům, daňové úlevy v podobě dočasně omezených daňových prázdnin při splnění určitých podmínek nebo zadávání veřejných zakázek místním firmám.

7. Závěr

Předmětem diplomové práce bylo určení faktorů, které mají vliv na vysokou míru nezaměstnanosti v okrese Děčín.

Na základě analýzy počtu ekonomických subjektů se nepotvrdila teze, že za vysokou míru nezaměstnanosti v okrese může malý počet ekonomických subjektů. V meziokresním srovnání totiž patří okres mezi oblasti s vyšším výskytem ekonomických subjektů. Problémem hodným pozornosti je však struktura podniků dle velikosti. I přes velký počet firem je v okrese až příliš mnoho subjektů bez zaměstnanců nebo FO a na druhé straně je zde nižší počet malých, středních a především velkých firem oproti okresům se srovnatelným (i nižším) počtem ekonomických subjektů. Navíc v posledních letech ubývá mikropodniků, malých a středních podniků. Právě úbytek počtu podniků a malá četnost firem, které jsou schopné zaměstnat vyšší počet pracovníků, mají vliv na vysokou míru nezaměstnanosti.

Toto tvrzení také dokládá nedostatečný počet volných pracovních míst, čímž se zabývala druhá teze. Teze o vlivu nedostatku volných pracovních míst jako ovlivňujícího faktoru nezaměstnanosti se potvrdila, jak uvádějí následující důkazy. Umístění okresu na 55. místě podle počtu VPM ze 77 okresů a navíc je v posledních letech meziroční nárůst VPM naprosto zanedbatelný. Také vysoký počet uchazečů na 1 VPM, který v průběhu období překračoval republikový průměr i šestinásobně, většinou však trojnásobně, dokládá pravdivost tohoto tvrzení. Dalším důkazem je porovnání struktury volných pracovních míst dle vzdělání a uchazečů o zaměstnání dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Sice zde koresponduje poptávka po práci s nabídkou práce, ale dochází k výraznému přebytku nabídky práce nad poptávkou. Největší poptávka je po vyučených osobách, které také tvoří nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání, dále následuje poptávka po uchazečích s ukončeným základním vzděláním a nakonec po absolventech středního odborného vzdělání s maturitou bez výučního listu. I přes soulad v požadavku VPM a počtu uchazečů je však VPM v každé kategorii vzdělanosti nedostatek, což dokládá trojnásobný (někde i desetinásobný) počet uchazečů oproti VPM.

Problém nedostatku VPM lze vidět ve špatných podmínkách pro podnikatelskou činnost. Okres má nevyhovující a zastaralou infrastrukturu, nevede zde žádná dálnice, hustota silniční sítě je pod celorepublikovým průměrem a dopravní spojení do okolních měst je problematické nebo nedostatečné. Pomalé tempo rozvoje infrastruktury a nedostatek finančních prostředků na její modernizaci a obnovu způsobuje, že okres je a bude ještě dlouhou dobu závislý na převažující strojní výrobě. Dalším problematickým faktorem pro firmy a nezaměstnanost je vzdělanost místního obyvatelstva. Ta patří dlouhodobě k nejnižším v rámci republiky. To odrazuje některé investory a determinuje místní podobu průmyslu, kde převažuje strojírenství (tedy dělnické profese). Nedostatečná vzdělanost brzdí rozvoj cestovního ruchu, který představuje naději na zvýšení zaměstnanosti. Do terciární sféry sice bylo již mnoho investováno, avšak tyto prostředky zatím stále nedostačují potřebě strukturálně postiženého okresu, aby přispěly k výraznému turistickému a tedy i ekonomickému rozvoji regionu a přispěly k tvorbě nových pracovních míst. Právě vzdělanost a stav infrastruktury představují rozhodující faktory při rozhodování o podnikání.

Problém nízké vzdělanosti se jeví jako bludný kruh. Příčinou je neschopnost udržet v okrese vzdělané mladé lidi, kteří kvůli nízké mzdě nebo nenalezení odpovídajícího pracovního uplatnění odcházejí do jiných regionů. S nimi odchází i potenciál, díky kterému by se zde mohla rozvíjet také jiná odvětví průmyslu, než pouze strojírenství. Stálo by za úvahu zvážit, zdali by bylo možné motivovat mladé lidi ke zvyšování vzdělání prostřednictvím stipendií a posilování spolupráce škol s praxí. Další možností je motivovat mladé a schopné absolventy VŠ v setrvání v okrese formou garance bydlení po určitý čas nebo zajištěním zaměstnání.

Okres Děčín je ukázkovým případem regionu, kde restrukturalizace průmyslu způsobila problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Okres, který za minulého režimu prosperoval díky firmám, které zaměstnávaly i tisíce pracovníků, se nyní nedokáže vyrovnat s krachem nebo omezením výroby z tradičního odvětví. Pád firem z textilního a zpracovatelského průmyslu znamenal úbytek pracovních příležitostí pro rizikové skupiny na trhu práce (např. nevzdělaní, ženy, apod.).

Jak bylo možno vypořádat z uvedené poskytnuté investiční pobídky firmě Benteler, jejich poskytování by mohlo zaplnit prázdné průmyslové zóny a zajistit vyšší zaměstnanost (viz 352 nových míst). Pokud porovnáme úsporu nákladů na jednoho uchazeče o zaměstnání s náklady investiční pobídky, v případě okresu Děčín se jedná o efektivní nástroj, který by měl rychlou míru návratnosti v podobě úspor na pasivní politiku zaměstnanosti. Proto by se Ústecký kraj měl při udělování investičních pobídek řídit potřebností vytvoření nových pracovních míst v nejproblémovějších lokalitách.

Region se z historického hlediska dlouhodobě potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti po roce 1989 a navíc patří mezi regiony, které zaostávají v ekonomickém vývoji. Předmětem diplomové práce nebylo vyřešit problém vysoké míry nezaměstnanosti, ale definovat faktory, které ji ovlivňují. Snahou bylo poukázat na několik významných faktorů, jako vzdělanost, infrastruktura a nedostatek VPM, na něž je nutné se v blízké budoucnosti zaměřit a snažit se je zlepšovat a korigovat. Jedině tímto způsobem se lze dostat ze spirály problémů, ve které se okres nachází. Bohužel vzhledem k nedostatku financí a nutnosti změn, nejen na lokální úrovni, ale také na úrovni legislativy, se bude jednat o časově náročný úkol. Je však důležité zdůraznit, že dlouhodobá neuspokojivá situace na sebe upozorňuje již dlouho, a proto je nezbytné podniknout pro její řešení kroky k nápravě. Stávající situace by mohla v dlouhodobém horizontu vyústit až k sociálnímu vyčlenění celého okresu, což dokládá rostoucí sociální napětí za poslední rok.

Seznam použité literatury

Citace

ANON, 2012. Investiční pobídky. In: *CzechInvest.org* [online]. Praha: Agentura pro podporu podnikání a investic, 2012 [vid. 2012-04-14]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/dwn-investicni-pobidky>

ANON, 2011a. Hlavní makroekonomické ukazatele ČR. In: *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: Česká agentura na podporu obchodu, 2011 [vid. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/hlavni-makroekonomicke-ukazatele-cr/1000431/49089/#miraregnezam>

ANON, 2011b. *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 2011 [vid. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>

ANON, 2006. *Socioekonomický rozvoj regionů v ČR - kartografická vizualizace vybraných indikátorů* [online]. Brno: GaREP, spol. s r. o., 2006 [vid. 2012-0-29]. Dostupné z: <http://www.regionalnirozvoj.cz/catalogue2006/index.htm>

BLANCHARD, O., 2009. *Macroeconomics*. 5th ed., Upper Saddle River: PEARSON PRENTICE HALL, 2009. ISBN 978-0-13-207963-1.

BUCHTOVÁ, B. aj., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

ČADIL, J. aj., 2011. Odhad nákladů nezaměstnanosti z pohledu veřejných rozpočtů. *Politická ekonomie*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2011, roč. 59, č. 5, s. 618-637. ISSN 0032-3233.

Česko, 2004. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d1836v1928-zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti>

Česko, 2011. Zákon č. 73/2011 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce české republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, s. 778. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <http://www.zakonycr.cz/seznamy/117-1995-Sb-zakon-o-statni-socialni-podpore.html>

ČSÚ, 2012a. Veřejná databáze ČSÚ. *Školy podle typu* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-03-15]. ISBN 978-80-250-2151-4. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=17&potvrd=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&childsel0=3&childsel0=3&cislotab=VZD4010UC&pro_2_48=CZ0421&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp

ČSÚ, 2012b. *Předběžné výsledky Sčítání lidu, domů a bytů 2011 Ústecký kraj* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-03-26]. ISBN 978-80-250-2151-4. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/950054AC36/\\$File/pvkrcz042.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/950054AC36/$File/pvkrcz042.pdf)

ČSÚ, 2012c. Veřejná databáze ČSÚ. *Ekonomické subjekty podle právní formy* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-03-20]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?pro_2_141=CZ0421&kapitola_id=6&potvrd=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&childsel0=3&childsel0=3&cislotab=ORG9020UC&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp

ČSÚ, 2012d. *Registr ekonomických subjektů* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-3]. Dostupné z: <http://registry.czso.cz/irsw/>

ČSÚ, 2012e. Veřejná databáze ČSÚ. *Délka silnic a dálnic* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-03-21]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=DOP5012PU_OK&vo=null&kapitola_id=572

ČSÚ, 2012f. Veřejná databáze ČSÚ. *Pětileté věkové skupiny v okresech* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-03-21]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=DEM0050PU_OK&&kapitola_id=19

ČSÚ, 2012g. Veřejná databáze ČSÚ. *Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-10]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=ORG5022PU_OK&vo=null

ČSÚ, 2001. *Sčítání lidu, domů a bytů 2001 Ústecký kraj* [online]. Ústí nad Labem: Český statistický úřad, Krajská reprezentace ústí nad Labem, 2003 [vid. 2012-03-26]. ISBN 80-250-0472-4. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/kraje/ul/publikace/slodb/4227/data/cz/pdf/4227.pdf>

HOŘEJŠÍ, B., aj., 2008. *Mikroekonomie*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-150-8.

KNOLL, O., 1993. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ, 2012a. *Charakteristika okresu Děčín* [online]. Ústí nad Labem: Krajská správa ČSÚ, 2012 [vid. 2012-01-24]. Dostupné z:

http://www.ustinadlabem.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/okres_decin

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ, 2012b. *Demografická ročenka krajů (2001 – 2010)* [online]. Ústí nad Labem: Krajská správa ČSÚ, 2012 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xu>

MACH, M., 2001. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-18-9.

MANKIW, Gregory N., 2007. *Macroeconomics*. 6th ed., New York: WORTH PUBLISHERS, 2007. ISBN 978-0-7167-6213-3.

MIELCOVÁ, E., 2011. Economic Growth and Unemployment Rate of the Transition Country – the Case of the Czech Republic 1996-2009. *E + M Ekonomie a Management*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011, roč. 14, č. 1, s. 29-37. ISSN 1212-3609.

MPSV, 2012a. Integrovaný portál MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

MPSV, 2012b. Integrovaný portál MPSV. *Nezaměstnanost – časové řady* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2012-01-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

MPSV, 2012c. Integrovaný portál MPSV. *Jak pomohla Evropská unie a Evropský sociální fond na našem úřadu práce?* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2012-03-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/ke_stazeni/publikace_jak_pomohla_eu_a_esf_na_nasem_uradu_prace_stav_k_30_6_2011.pdf

MPSV, 2012d. Integrovaný portál MPSV. *Služby KOP Děčín a kontaktní pracovníci* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2012-03-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/ke_stazeni/sluzby_kop_decin_a_kontaktni_pracovnici.pdf

MMR ČR, 2000. *Regionální politika* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Ústav územního rozvoje, 2000 [vid. 2012-03-28]. Dostupné z:

<http://www.uur.cz/default.asp?ID=117>

NĚMEC, J. *Děčínsko, Šluknovsko*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Magma, 1999. ISBN 80-239-5493-8.

PAPEŽ, M., 2012. Statistický bulletin úřadu práce. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: <http://portal.mpsv.cz>, 2012, [vid. 2012-01-28]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/ke_stazeni/statisticke_bulletiny

SIROVÁTKA, T., P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Bibliografie

ANON, Databáze průmyslových zón Ústeckého kraje [online]. Ústí nad Labem: Kraský úřad Ústeckého kraje, 2011, [vid. 2012-03-03]. Dostupné z: http://investor.kr-ustecky.cz/prum_zony/chomutov/index.php

BARRO, R. *Macroeconomics: a modern approach*. London: The MIT Press, 2008. ISBN 0-262-02436-5.

FEŘTROVÁ M., J. TEMELOVÁ. Prostorová specifika strukturální nezaměstnanosti na úrovni obcí v České republice. *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, roč. 47, č. 4, s. 681-744. ISSN 0038-0288.

HOŘEŇOVSKÝ, P. *Region Děčín*. Ústí nad Labem: CDL Design, 2000. ISBN 80-902278-1-4.

NEDOMLELOVÁ, I. Vybrané determinanty vývoje nezaměstnanosti jednotlivých krajů a ČR. In: *Liberecké ekonomické fórum 2007*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007, s. 153 – 159. ISBN 978-80-7372-243-2.

RAJTROVÁ, B. Analýza faktorů determinujících nezaměstnanost v okrese Česká Lípa. Liberec, 2009. 83 s. Diplomová práce (Ing.). Technická univerzita v Liberci, Hospodářská fakulta.

SIROVÁTKA, T., aj. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

ŠTĚPÁNKOVÁ, P. *Income maintenance policies, household characteristics and work incentives in the Czech Republic*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2001. ISBN 80-85950-92-8.

VALENTOVÁ, V. Nezaměstnanost v okrese Děčín ve statistických datech. E + M Ekonomie a Management. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2001, roč. 4, č. 2, s. 41-45. ISSN 1212-3609.

Seznam příloh

Příloha A – Komparace volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání dle vzdělání.....	87
--	-----------

Příloha A – Komparace volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání dle vzdělání

Tabulka A14: Porovnání VPM podle požadavku na vzdělání a uchazečů o zaměstnání dle vzdělání

Vzdělání	Kategorie	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A	VPM	2	11	0	.	0	0	6	0	0	3
	uchazeči	20	21	15	.	19	37	39	41	38	33
	rozdíl	18	10	15	.	19	37	33	41	38	30
B	VPM	289	512	248	.	205	104	76	31	36	43
	uchazeči	4 448	4 770	4 562	.	3 992	3 539	3 278	3 859	3 822	3 539
	rozdíl	4 159	4 258	4 314	.	3 787	3 435	3 202	3 828	3 786	3 496
C	VPM	0	2	0	.	2	53	2	4	4	4
	uchazeči	36	37	42	.	32	31	19	34	30	23
	rozdíl	36	35	42	.	30	-22	17	30	26	19
D	VPM	4	2	0	.	3	8	0	0	0	3
	uchazeči	240	296	299	.	304	266	277	381	421	412
	rozdíl	236	294	299	.	301	258	277	381	421	409
E	VPM	256	298	146	.	353	270	153	63	70	70
	uchazeči	4 031	4 286	4 297	.	3 708	3 190	3 129	4 281	4 288	3 569
	rozdíl	3 775	3 988	4 151	.	3 355	2 920	2 976	4 218	4 218	3 499
F	VPM	3	5	1	.	6	5	0	1	0	2
	uchazeči	99	104	103	.	96	73	69	99	110	79
	rozdíl	96	99	102	.	90	68	69	98	110	77
G	VPM	3	2	3	.	13	3	3	7	13	12
	uchazeči	143	179	177	.	171	133	119	150	139	137
	rozdíl	140	177	174	.	158	130	116	143	126	125
H	VPM	45	39	3	.	11	19	8	10	12	4
	uchazeči	270	283	238	.	219	205	223	297	276	279
	rozdíl	225	244	235	.	208	186	215	287	264	275
I	VPM	54	49	41	.	88	51	46	16	24	26
	uchazeči	1182	1180	1314	.	1173	1010	972	1322	1414	1244

	rozdl	1128	1139	1273	.	1085	959	926	1306	1390	1218
J	VPM	6	15	2	.	1	1	1	2	0	1
	uchazeči	21	23	27	.	26	18	21	41	36	26
	rozdl	15	8	25	.	25	17	20	39	36	25
K	VPM	0	3	8	.	4	3	0	0	0	0
	uchazeči	14	9	18	.	19	18	29	26	39	42
	rozdl	14	6	10	.	15	15	29	26	39	42
L	VPM	40	41	15	.	30	16	32	14	21	23
	uchazeči	93	77	88	.	86	83	76	115	114	101
	rozdl	53	36	73	.	56	67	44	101	93	78
M	VPM	0	0	0	.	0	0	0	0	0	0
	uchazeči	1	7	1	.	1	0	2	1	3	2
	rozdl	1	7	1	.	1	0	2	1	3	2

Zdroj: Zdroj: PAPEŽ, M., Statistický bulletin úřadu práce, vlastní zpracování

A – bez vzdělání + neúplné základní vzdělání

B – základní vzdělání + praktická škola

C – nižší střední vzdělání

D – nižší střední odborné vzdělání

E – střední odborné vzdělání (vyučení)

F – střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez
vyučení

G – ÚSV vzdělání

H – ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)

I – ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)

J – vyšší odborné vzdělání

K – bakalářské vzdělání

L – vysokoškolské vzdělání

M – doktorské vzdělání